

**PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TAHUN 2008-2017**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis
Islam.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

**PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TAHUN 2008-2017**

**Skripsi
Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Elsa Susanti
NPM.1551010173**

Program Studi : Ekonomi Syariah

**Pembimbing I : Any Eliza, S.E., M.Ak
Pembimbing II : Is Susanto, M.E.Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

Persentase jumlah angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2008-2017 tidak stabil. Upah minimum yang selalu meningkat setiap tahunnya seharusnya menjadi peluang bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penyerapan tenaga kerja meningkat. Tingkat pendidikan masyarakat akan menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang terserap dalam suatu wilayah dan mengurangi pengangguran karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar skill yang dimiliki untuk modal dalam kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial di Provinsi Sumatera Selatan, dan bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Provinsi Sumatera Selatan, dan bagaimana penetapan upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial dan simultan di Provinsi Sumatera Selatan dan untuk mengetahui dan menjelaskan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan secara kuantitatif dan skala pengukuran variabel menggunakan skala rasio. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah minimum (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah penyerapan tenaga kerja (Y) dengan objek penelitian di Provinsi Sumatera Selatan. Sumber data menggunakan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dokumentasi dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan adalah data time series dan Teknik sampel yang digunakan purposive sampling dengan data time series, jumlah sampel 10 tahun yakni tahun 2008-2017.

Hasil penelitian menyatakan secara parsial upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan secara simultan atau uji bersama dinyatakan bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Nilai R square sebesar 0.939 atau 93.9%. Artinya variabel dependennya yakni penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen atau variabel bebas yakni upah minimum dan tingkat pendidikan sebesar 93.9% dan sisanya 6.1% bersumber dari kesalahan acak ataupun dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian atau model ini. Dalam perspektif ekonomi Islam penetapan upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan belum sesuai dengan anjuran dalam ekonomi Islam yakni tujuan utama pemberian upah minimum adalah agar pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.

Kata Kunci: Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, Penyerapan Tenaga Kerja, Ekonomi Islam.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Elsa Susanti**

NPM : **1551010173**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 9 Juli 2019
Penulis,

Elsa Susanti
NPM. 1551010173

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumuah:9-10)¹



¹Al-Aliyy, Al-Quran dan Terjemahan (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), h. 441

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabiil'alamin dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw. Dengan penuh rasa syukur dan tulus ikhlas skripsi ini kupersembahkan kepada:

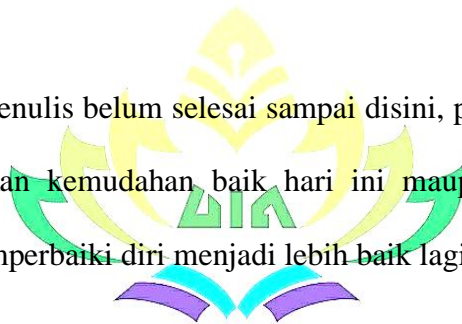
1. Kedua orang tua ku tersayang Mamak dan Bapak (Ayahanda Surani, dan Ibunda Sulastri) yang telah membesarkanku, mendidik, membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil, yang senantiasa mendoakan ku disetiap langkah ku demi tercapainya cita-citaku. Terimakasih Mak dan Bapak atas jasa, pengorbanan, dan keikhlasan membesarkan aku dengan tulus dan penuh kasih sayang.
2. Mamasku Kliwon (Alm), Adikku Risa Asmanita dan Suami nya (Muhammad Abdul Kharis) beserta keponakan-keponakan ku yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta turut mendoakan untuk mencapai keberhasilanku.
3. Almamater ku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan yang ku banggakan, semoga selalu jaya, maju dan berkualitas.
4. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah angkatan yang 2015 yang tak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Elsa Susanti dilahirkan di Desa Purwodadi, kecamatan Belitang Mulya pada tanggal 04 Agustus 1997 anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Surani dan Ibu Sulastri.

Pendidikan pertamakali di SDN 2 purwodadi dan tamat pada tahun 2009. kemudian melanjutkan sekolah di SMP N 2 Belitang Mulya dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun 2012 melanjutkan ke jenjang SMK di SMK N 1 SS III dan tamat pada tahun 2015. Tahun 2015 melanjutkan pendidikan strata 1 di Universitas Negeri Raden Intan Lampung terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Syariah pada saat itu dan sekarang FEBI pada jurusan Ekonomi Syariah melalui jalur UMPTKIN.

Riwayat hidup penulis belum selesai sampai disini, penulis mohon doanya agar senantiasa diberikan kemudahan baik hari ini maupun masa yang akan datang untuk selalu memperbaiki diri menjadi lebih baik lagi.



Bandar Lampung, 19 April 2019
Penulis,

Elsa Susanti
NPM. 1551010173

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif EkonomimIslam” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Saw, para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana. Penyelesaian skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, kerjasama, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
2. Madnasir, S.E., M.Si selaku ketua prodi Ekonomi Syariah yang selalu memberikan dukungan kepada mahasiswanya.
3. Any Eliza, S.E., M.Ak (Pembimbing I) dan Is Susanto, M.E.Sy (Pembimbing II) sebagai dosen pembimbing saya yang senantiasa memberikan masukan, saran, kritik, dan telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis hingga skripsi ini terselesaikan.

4. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmunya serta motivasi kepada penulis.
5. Khayubi Yusuf yang senantiasa mendukung dan mendoakan ku dan teman-teman seperjuangan ESPro Beti karlina, Marlina Anggraini, Sesi Enjel, Sanayah, Desi Marlina, Ari Widiyanto, dan Ari Irwanto terimakasih atas do'a dan dukungan selama ini.
6. Adik-adik prodi Ekonomi Syariah yang sedang berjuang menyelesaikan studinya tetap semangat dan kembangkan prestasi, kemampuan yang ada untuk mengharumkan citra kampus tercinta ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu para pembaca sekiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan menjadi sumbangsih dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 19 April 2019
Penulis,

Elsa Susanti
NPM. 1551010173

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Pembatasan Masalah	12
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan Penelitian.....	13
G. Manfaat Penelitian.....	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tenaga Kerja	
1. Pengertian Tenaga Kerja	15
2. Sumber Tenaga Kerja.....	16
3. Teori Permintaan Tenaga Kerja	18
4. Teori Penawaran Tenaga Kerja.....	21
5. Penduduk dan Tenaga Kerja.....	22
6. Keseimbangan Tenaga Kerja.....	25
B. Teori Upah Minimum	
1. Dasar Hukum Upah Minimum	26
2. Penetapan Upah Minimum.....	29
3. Teori Upah.....	30
4. Penggolongan Upah	32
5. Jenis-Jenis Upah.....	33
6. Hubungan Upah Dengan Tenaga Kerja.....	34
C. Tingkat Pendidikan	
1. Pengertian Pendidikan.....	35
2. Fungsi Pendidikan	39
3. Tujuan Pendidikan.....	43
4. Lingkungan Pendidikan.....	44
5. Tolak Ukur atau Indikator Pendidikan	46
6. Teori <i>Human Capital</i> (Modal Manusia).....	48

7. Hubungan Pendidikan dengan Tenaga Kerja	52
D. Teori Ekonomi Islam	
1. Tenaga Kerja Dalam Persepektif Ekonomi Islam	54
2. Ijarah Dalam Ekonomi Islam	63
3. Hak Tenaga Kerja.....	64
4. Upah Dalam Ekonomi Islam	66
5. Tingkat Upah Minimum.....	69
6. Teori Pendidikan Islam	71
E. Penelitian Relevan.....	73
F. Kerangka Berpikir.....	75
G. Hipotesis Penelitian.....	76

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	80
B. Sumber Data	82
C. Teknik Pengumpulan Data	82
D. Variabel Penelitian.....	83
E. Populasi dan Sampel.....	85
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	86

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	92
1. Gambaran Umum Provinsi Sumatera Selatan	92
2. Sejarah Provinsi Sumatera Selatan.....	93
3. Keadaan Geografi Provinsi Sumatera Selatan.....	93
4. Jumlah Penduduk	96
5. Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.....	96
6. Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Selatan.....	97
7. Populasi Penduduk Provinsi Sumatera Selatan.....	99
B. Hasil Analisis Data.....	99
1. Hasil Asumsi Klasik	100
a. Uji Normalitas	100
b. Uji Multikolinearitas.....	101
c. Uji Autokorelasi	103
d. Uji Heteroskedasitas	103
2. Koefisien Determinasi.....	105
3. Regresi Linear Berganda	106
4. Hasil Uji Hipotesis	108
5. Uji Parsial (Uji t)	109
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan	110
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan	113

3. Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan.....	115
4. Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam	118

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	124

DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 jumlah tenaga kerja(jiwa) dan upah minimum (Rupiah) di Provinsi Sumatera selatan.....	9
1.2 Jumlah pencari kerja berdasarkan DI/II/III, SI, S2 di Provinsi Sumatera Selatan.....	10
3.1 Daftar variabel penelitian.....	83
4.1 Jumlah penduduk di Provinsi Sumatera Selatan	97
4.2 Daftar Gubernur Provinsi Sumatera Selatan periode 1945-2019.....	97
4.3 Jumlah kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan	98
4.5 Data upah minimum,tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja (bekerja) Provinsi Sumatera Selatan	100
4.6 One sample kolmogorof smirnov test	101
4.7 Coefficients	102
4.8 Model summary	103
4.9 Correlations.....	104
4.10 Model summary	105
4.11 Anova	106
4.12 Coefficients	106
4.13 Anova	108
4.14 Coefficients	109
4.15 Upah minimum dan penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Selatan	110
4.16 Pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Selatan	114

4.17 Jumlah penduduk dan penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Selatan	122
--	-----



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Keseimbangan pasar tenaga kerja	25
2.2 Kerangka berpikir.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 01 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2017
- Lampiran 02 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2016
- Lampiran 03 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2015
- Lampiran 04 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2014
- Lampiran 05 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2007-2013
- Lampiran 06 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2008-2014
- Lampiran 07 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2006-2012
- Lampiran 08 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2005-2011
- Lampiran 09 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2004-2010
- Lampiran 10 Jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas menurut jenis kegiatan selama seminggu yang lalundan jenis kelamin di Provinsi Sumatera Selatan 2004-2009
- Lampiran 11 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2008

Lampiran 12 Jumlah pencari kerja terdaftar menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Provinsi Sumatera Selatan 2016-2017

Lampiran 13 Jumlah pencari kerja terdaftar menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Provinsi Sumatera Selatan 2015-2016

Lampiran 14 Jumlah pencari kerja terdaftar menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Provinsi Sumatera Selatan 2014

Lampiran 15 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2013

Lampiran 16 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2012

Lampiran 17 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2011

Lampiran 18 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2010

Lampiran 19 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2009

Lampiran 20 Jumlah pencari kerja, penempatan, dan yang belum ditempatkan menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan 2003-2008

Lampiran 21 Upah minimum provinsi tahun 1997-2016

Lampiran 22 Upah minimum provinsi tahun 2016-2017

Lampiran 23 Tabel Durbin watson (DW) $\alpha = 5\%$

Lampiran 24 Distribusi nilai tabel F

Lampiran 25 Kartu konsultasi bimbingan skripsi

Lampiran 26 Surat keputusan pembimbing dari dekan fakultas

Lampiran 27 Regresi linear berganda.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi judul ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak terjadi kekeliruan terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah lain ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” Penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini yaitu:

1. Pengaruh adalah akibat asosiatif yang mencari pertautan nilai antara satu variabel dengan variabel lainnya.²
2. Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja diperusahaan.³
3. Tingkat pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang.⁴

² Sugiyono, *Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 7

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 71

⁴ Br. Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h. 59

4. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun.⁵
5. Perspektif adalah suatu kerangka konseptual, perangkat asumsi, perangkat nilai dan perangkat gagasan yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi tindakan dalam suatu situasi tertentu atau sudut pandang dalam memilih suatu opini.⁶
6. Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.⁷

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa upah minimum adalah upah standar perusahaan dan tingkat pendidikan adalah pembentukan pribadi seseorang serta tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yakni 15-64 tahun. Dengan demikian upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja dikaitkan dengan nilai-nilai Islam yakni berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunah.

⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), h. 1

⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat*. (Jakarta: Gramedia, 2011), h. 1060

⁷Ika Yulia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam perspektif Maqasid al-syari'ah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h.6

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif dan subjektif adalah sebagai berikut:

1. Alasan objektif

Persentase jumlah angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja tahun 2008-2017 tidak stabil, angkatan kerja terendah terjadi pada tahun 2013 yakni 0,973 dan penyerapan tenaga kerja terendah adalah tahun 2013 yakni 0,980. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya tenaga kerja adalah upah minimum dan tingkat pendidikan, upah minimum yang ditetapkan pemerintah akan menaikkan output konsumsi masyarakat namun berdasarkan teori perusahaan cenderung mengurangi pekerja, dan tingkat pendidikan akan menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang terserap.

2. Alasan Subjektif

- a) Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang penulis pelajari saat ini, yaitu Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
- b) Data yang diperlukan dalam penelitian ini mudah di dapat dan tidak banyak mengeluarkan banyak biaya dikarenakan menggunakan data sekunder.

C. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai agama Allah, mengatur kehidupan manusia baik kehidupan di dunia maupun di akhirat. Perekonomian adalah bagian dari kehidupan manusia, maka tentulah hal ini ada dalam sumber mutlak yaitu

Al-Qur'an dan As-Sunah.⁸ Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta di hasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak pekerja itu mencakup, mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban, kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak dan segera di bayarkan. Dalam pandangan Islam semua orang, lelaki dan wanita itu sama. Islam telah mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan dan kekayaan.⁹

Ayat Al-Qur'an yang membahas tentang anjuran bekerja dan usaha ekonomi adalah surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105)

Ayat di atas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rasulnya, dan penilaian orang-orang yang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di akhirat, akan diinformasikan dan diperlihatkan secara transparan apa

⁸ Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 3

⁹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia, 2012), h. 192-93

adanya, baik yang tersembunyi maupun yang nampak. Singkatnya yang dikerjakan anak manusia, dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan padaNya.¹⁰

Adapun ayat lainnya yakni surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ أَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Ayat diatas menjelaskan batas toleransi berbisnis atau kegiatan lainnya di hari Jumat, sampai adzan Jumat dikumandangkan. Ketika azdan Jumat dikumandangkan mu'adzin, segera tinggalkan, tidak terkecuali aktivitas berbisnis yang menggiurkan keuntungan material.¹¹

Ketenagakerjaan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam masalah pembangunan. Penyerapan tenaga kerja diperlukan dalam distribusi pendapatan yang nantinya akan berdampak pada pembangunan.¹²Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) padamasa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Pemanfaatan jumlah angkatan kerja tentu akan mampu mempercepat pembangunan dan pertumbuhan nasional. Secara tradisional

¹⁰ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, (Jakarta: AMZAH, 2015), h. 60-61

¹¹ Ibid., h. 73

¹² Muhammad Findi Alexandidan Ovilla Marshafeni, Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Dan Sektor Jasa Pascakebijakan Upah Minimum Di Provinsi Banten (Periode Tahun 2001–2011), *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol. 10 No. 2 (Juli 2013), h. 71

pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh positif dalam memacu pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi.¹³

Ketenagakerjaan menurut pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja yaitu umur 15-64 tahun. Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja, misalnya adalah masalah pensiun.¹⁴

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja (Jiwa), Upah Minimum (Rupiah) dan pengangguran (jiwa) di Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Angkatan kerja (%)	Bekerja (%)	Upah Minimum
2008	3.472.012	3.191.355	1,029	1,043	743.000
2009	3.460.365	3.196.894	0,996	1,001	824.730
2010	3.665.044	3.421.193	1,059	1,070	927.825
2011	3.770.673	3.553.104	1,028	1,038	1.048.440
2012	3.746.373	3.532.932	0,993	0,994	1.195.220
2013	3.646.996	3.464.620	0,973	0,980	1.630.000
2014	3.885.674	3.692.806	1,016	1,065	1.825.000
2015	3.934.787	3.695.866	1,012	1,000	1.974.346
2016	4.178.794	3.998.637	1,062	1,081	2.206.000
2017	4.123.669	3.942.534	0,986	0,985	2.388.000

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

¹³ I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika Natha, Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* Vol.4, No.8 (Agustus 2015), h. 924

¹⁴ Anton Trianto, Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan, *Akuisisi*, Vol 13 No. 1 (April 2017), h. 22

Berdasarkan tabel 1.1 persentase jumlah angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja tahun 2008-2017 tidak stabil, angkatan kerja terendah terjadi pada tahun 2013 yakni 0,973 dan penyerapan tenaga kerja terendah adalah tahun 2013 yakni 0,980. Upah minimum dari tahun 2008-2017 cenderung meningkat.

Problematika ketenagakerjaan di Indonesia tidak jauh berbeda dengan permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan pada umumnya. Baik itu menyangkut tingkat pengangguran yang masih relatif tinggi, maupun tingkat produktivitas tenaga kerja yang masih belum optimal. Salah satu tantangan terbesar adalah menciptakan lapangan kerja atau usaha yang layak bagi angkatan kerja yang harus diantisipasi dari sejak dini sebelum terjadi peningkatan karena perubahan struktur umur penduduk.

Tantangan itu mencakup dua aspek sekaligus, yaitu penciptaan lapangan kerja baru bagi angkatan kerja yang belum bekerja, dan peningkatan produktivitas kerja bagi mereka yang sudah berkerja sehingga dapat memperoleh imbalan kerja yang memadai untuk dapat hidup secara layak atau *decent living*.¹⁵ Maka dari itu Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan adalah memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015, upah untuk hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan

¹⁵*Ibid.*, h. 20

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.¹⁶

Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).¹⁷

Upah minimum memiliki pengaruh yang besar terhadap pasar tenaga kerja kaum muda. Upah keseimbangan bagi kaum muda rendah karena bagi kaum muda adalah kelompok yang kurang memiliki keahlian dan pengalaman dibandingkan dengan kelompok angkatan kerja yang lain. Dampak upah minimum tergantung pada keahlian dan pengalaman pekerja, pekerja dengan keahlian tinggi dan pengalaman yang banyak tidak terpengaruh. Hal ini karena upah keseimbangan berada diatas upah minimum.¹⁸

Faktor lainnya yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat pendidikan. Pendidikan adalah input (masukan) bagi fungsi produksi nasional dalam perannya sebagai komponen modal manusia

¹⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang pengupahan, BAB IV, Pasal 1.

¹⁷ Royda, Agung Anggoro Seto, Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas Dan Inflasi Pada Sektor Industri Manufaktur Di Kota Palembang, *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*, Volume 9 No.1 (Juli 2011), h. 168

¹⁸ N. Gregory Mankiw Euston Quah Peter Wilson, *Pengantar Ekonomi Mikro*, (Jakarta:Salemba Empat, 2012), h. 119

(human capital), yang berarti investasi produktif dalam sumber daya manusia.¹⁹ Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas formal, nonformal, dan non formal, dan informasi yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.²⁰

Berdasarkan perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga terdidik. Manajer profesional, tenaga teknik, tenaga akuntan, dan berbagai tenaga kerja profesional lainnya akan selalu diperlukan untuk memimpin perusahaan modern. Biasanya semakin sulit pekerjaan yang diperlukan, makin lama masa pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Maka pendidikan yang panjang tersebut menyebabkan upah yang diperoleh tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya.²¹

Menurut teori Mankiw, upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum adalah tingkat upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya.²²

Dalam memproduksi output barang dan jasa yang diperlukan, perusahaan akan membutuhkan faktor produksi seperti tenaga kerja.

¹⁹ Michael P. Todaro dan Stephan C. Smith, *Pembangunan Ekonomi, edisi kesebelas jilid 1, terjemahan Agus Dharma*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 60

²⁰ Umar Tirtaraharja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h. 264

²¹ Sudono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi ketiga*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 365

²² Imam Buchari, Imam Buchari, *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Maufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015, Eksis*, Vol. Xi No 1, April 2013, h. 78

Sedangkan upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh produsen sebagai balas jasa atas kegiatan yang dilakukan tenaga kerja. Dengan meningkatnya upah minimum maka produsen akan berusaha melakukan efisiensi untuk menutupi pembengkakan biaya produksi..²³Teori dana upah yang dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill yang menyatakan bahwa tingginya upah tergantung dari dana yaitu modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung menurun. Demikian juga, saat laba perusahaan menurun, dana yang tersedia untuk upah juga akan menurun..²⁴Sedangkan di Provinsi Sumatera Selatan tingkat upah minimum naik dan penyerapan tenaga kerja tidak stabil dari tahun ke tahun.

Tabel 1.3
Jumlah pencari kerja berdasarkan Diploma I/II/III, S1, S2
Perguruan Tinggi Di Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	DI/II/III	SI	S2	Universitas	Total pencari kerja(Dalam jiwa)
2008	-	7.342	6.540	-	13.882
2009	-	11.977	8.010	-	19.987
2010	-	6.187	3.764	-	9.951
2011	-	664	749	-	1.413
2012	-	4.449	4.449	-	12.958
2013	-	8.225	8.225	-	24.922
2014	-	3.805	3.805	-	8. 673
2015	1.986	-	-	4.000	5.986
2016	1.986	-	-	3.053	4.822
2017	1.349	-	-	2.062	3.411

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan

²³*Ibid.*, h. 74-75

²⁴Tri Astuty, *Ekonomi*, (Jakarta: Vicosta Publishing, 2015), h. 49

Tabel 1.3 menunjukkan seberapa besar jumlah pencari kerja berdasarkan Diploma I/II/III, S1, S2 di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2008-2017 tidak stabil. Jumlah pencari kerja yang terendah yaitu pada tahun 2011 sebesar 1.413 jiwa dan yang tertinggi terjadi pada tahun 2013 sebesar 24.922 jiwa.

Selain itu, Tenaga kerja yang lebih tinggi pendidikannya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikannya mempertinggi kemampuan kerja dan selanjutnya kemampuan kerja menaikkan produktivitas.²⁵ Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.²⁶ Sedangkan di Provinsi Sumatera Selatan jumlah pencari kerja berdasarkan Diploma I/III/III, S1, S2 tidak stabil, bahkan pada tahun 2013-2017 menurun drastis dan penyerapan tenaga kerja tidak stabil dari tahun ketahun.

Banyak penelitian yang telah riset sebelumnya menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja diantaranya penelitian Paul Sp Hutagalung, Purbayu Budi Santosa (2013), Riky Eka Putra

²⁵ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi ketiga*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 365

²⁶ Imam Buchari, Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Maufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015, h. 78

(2012), Arifatul Chusna (2013) Rini sulistiawati (2012) bahwa kenaikan upah minimum akan mengakibatkan berkurangnya lapangan kerja yang juga akan berimbas pada berkurangnya jumlah penyerapan tenaga kerja. Imam Buchari (2016), menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Febryana Rizqi Wasilaputri, menyimpulkan bahwa upah minimum provinsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau Jawa tahun 2010-2014. setiap kenaikan 1% upah minimum provinsi akan cenderung diikuti oleh penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,12%, ceteris paribus.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah berdasarkan data yang dilihat jumlah angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan tidak stabil. Penyebab hal itu menjadi hal yang harus dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah penetapan pembatasan dari masalah penelitian yang diidentifikasi. Dengan kata lain pembatasan masalah merupakan cakupan atau domain masalah yang akan diteliti.²⁷

Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari pokok-pokok permasalahan, peneliti hanya memfokuskan penelitian pada pengaruh variabel independen yakni upah minimum yang diukur dari upah minimum provinsi dan tingkat pendidikan yang diukur dengan tingkat

²⁷Pedoman Penulisan Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017/2018, h. 42

pendidikan tinggi terhadap variabel dependen yakni penyerapan tenaga kerja yang diukur dari total penduduk yang bekerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2008-2017?
2. Bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Provinsi Sumatera Selatan 2008-2017?
3. Bagaimana penetapan upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial dan simultan di Provinsi Sumatera Selatan 2008-2017.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Provinsi Sumatera Selatan 2008-2017.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

(a) Bagi Peneliti

Sebagai perluasan wawasan pengetahuan mengenai permasalahan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

(b) Bagi Pemerintah

Sebagai masukan dan informasi dalam pengambilan kebijakan khususnya tentang permasalahan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan tolak ukur bagi pemerintahan maupun swasta untuk lebih memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan agar dapat menciptakan tenaga kerja yang terdidik dan terampil.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja akibat pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan kata lain tenaga kerja adalah jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²⁸ Sedangkan bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.²⁹

Pengertian tenaga kerja meliputi keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Dari segi keahlian dan pendidikan tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan berikut:

- 1) Tenaga kerja kasar, yaitu tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam sesuatu bidang pekerjaan.
- 2) Tenaga kerja terampil, yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dari pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu dan tukang memperbaiki TV dan Radio.

²⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), h. 1

²⁹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, h.17

- 3) Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi dan insinyur.³⁰

Selain itu, tenaga kerja terdiri dari:

- a. Angkatan kerja (Labour Force) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.
- b. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat, serta lanjut usia.³¹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yakni 15-64 tahun. Dan tenaga kerja terbagi menjadi tenaga kerja kasar, terampil dan terdidik. Tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja kasar, terampil dan terdidik.

2. Sumber tenaga kerja

Kebutuhan tenaga kerja yang diinginkan dapat diperoleh dari berbagai sumber yang ada. Pemilihan sumber tenaga kerja tergantung dari kondisi kebutuhan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Berikut ini pemilihan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia baik melalui rekrutmen atau pola kerja sama jangka panjang guna pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yaitu:

³⁰ Sudono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi edisi kedua*, h. 7

³¹ Richard G. Lipsey, et. al, *ilmu ekonomi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), h.359

1) Sumber internal

Sumber ini digunakan jika kebutuhan tidak terlalu banyak dan kondisi yang mendesak. Kekosongan ini diisi karyawan dari dalam dan hanya dilakukan untuk jangka waktu sementara, sebelum diisi dengan tenaga kerja baru. Sumber internal juga untuk jabatan tertentu yang merupakan promosi karyawan, atau dapat pula dalam rangka pengembangan lewat mutasi kerja. Sumber internal lainnya adalah dari surat lamaran kerja yang masuk ke perusahaan.

Ada sejumlah pertimbangan yang bisa dianalisis untuk memutuskan sumber daya internal antara lain:

- (a) Aplikasi lamarannya sudah tidak diragukan lagi.
- (b) Pengalaman dan Kompetisinya sudah diketahui
- (c) Evaluasi kinerja sudah menunjukkan bagaimana motivasi dan loyalitasnya terhadap organisasi.
- (d) Sertifikasi yang sudah dimiliki termasuk jika memiliki sertifikasi ganda.
- (e) Catatan-catatan khusus yang direkomendasikan oleh atasan
- (f) Kreativitas dan prestasi yang telah dicapai terutama yang terkait dengan situasi-situasi yang urgen.³²

2) Sumber Eksternal

Sumber tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan.

Rekrutmen tenaga kerja digunakan untuk jangka pendek dan jumlahnya sedikit bisa dilakukan oleh kolega, dan referensi.

Namun jika untuk kebutuhan jangka panjang dan jumlah banyak dapat diperoleh dari perguruan tinggi (Universitas, sekolah tinggi,

³² Nurul Ulfatin, Teguh Triwijayanto, Manajemen Sumber Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.58

institut atau akademi), lembaga pelatihan, bursa tenaga kerja, agen tenaga kerja, referensi atau dengan cara memasang iklan diberbagai media.³³ Sumber-sumber lainnya adalah melalui lingkungan pertanian (pada musim peceklik), Imigran atau urbanisasi (dari luar negeri maupun dari desa ke kota), organisasi-organisasi tertentu (organisasi buruh, veteran).³⁴

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sumber tenaga kerja terdiri dari sumber internal dan eksternal. Sumber internal berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan sumber eksternal berasal dari universitas, perguruan tinggi, institut atau akademi dll.

3. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, seperti pasar dalam ekonomi lainnya, diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pasar tenaga kerja berbeda dengan pasar-pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan. Kebanyakan layanan tenaga kerja, bukan sebagai produk akhir yang dinikmati oleh para konsumen, merupakan input dari produksi barang-barang lainnya. Untuk memahami permintaan tenaga kerja, kita perlu memfokuskan perhatian pada perusahaan yang menyewa tenaga kerja dan menggunakannya untuk menciptakan barang yang akan dijual. Dengan memeriksa hubungan antara produksi barang

³³ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.74-75

³⁴ Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h105

dan permintaan untuk tenaga kerja, dengan itu dapat memperoleh pemahaman dalam penentuan tentang keseimbangan upah.³⁵

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi:

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang akan di produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak mau lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunny skala produksi.
- 2) Apabila upah naik (asumsi dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan mesin-mesin disebut dengan substitusi tenaga kerja.
- 3) Naik turunny permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan

³⁵N. Gregory Mankiw, Euston Quah, Peter Wilson, *Pengantar Ekonomi Mikro*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 394

meningkat, produsen cenderung untuk menambah penggunaan tenaga kerjanya.

- 4) Harga barang-barang modal. Apabila harga barang-barang modal turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini, produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah besar, karena peningkatan kegiatan perusahaan keadaan ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan, pergeseran ini disebut pergeseran karena pengaruh produksi atau scale effect.³⁶

Efek yang terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang-barang modal (mesin-mesin), sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi.³⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa Pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja diantaranya yakni naik turunnya upah, naik turunnya permintaan pasar, dan harga barang-barang modal.

³⁶Br. Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h. 205

³⁷*Ibid.*, h. 207-208

4. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Kurva penawaran tenaga kerja menggambarkan bagaimana keputusan pekerja mengenai perbandingan bekerja, berlibur dibandingkan dengan perubahan biaya kesempatan. Kurva penawaran tenaga kerja yang naik berarti bahwa kenaikan dalam upah mengharuskan para pekerja untuk menaikkan jumlah pekerjaan yang mereka tawarkan. Karena waktu yang terbatas, semakin banyak jam kerja berarti semakin sedikit para pekerja menikmati waktu libur.³⁸

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Contohnya apabila upah sebagai kepala marketing naik relatif lebih tinggi dari upah jenis jabatan di bagian administrasi (karena kebutuhan meningkat), maka dapat diduga bahwa tendensi untuk menjadi kepala marketing akan meningkat pula. Akibatnya kenaikan upah akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.³⁹ Akan tetapi, kurva penawaran akan bergeser ke kiri apabila upah sebagai manajer naik. Sebetulnya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah untuk kegiatan-kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tetapi konsumtif) atau

³⁸ N. Gregory Mankiw, Euston Quah, Peter Wilson, *Pengantar Ekonomi Mikro*, h.397

³⁹ Br. Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h. 64

merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah maka keputusan untuk bekerja seseorang akan di pengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan sesorang, maksudnya apabila penghasilan tenaga kerja relatif tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.⁴⁰

Didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sabaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat tinggi. Perhatikan sajalah perbedaan akuntan dan ahli ekonomi. Penawaran ahli ekonomi lebih banyak dari penawaran akuntan, maka walaupun permintaan keatas mereka relatif lebih sama, ahli ekonomi menerima upah yang lebih rendah dari akuntan.⁴¹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penawaran tenaga kerja cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya apabila penawaran tenaga kerja terbatas tetapi permintaan sangat besar, maka upah cenderung mencapai tingkat tinggi.

5. Penduduk dan tenaga kerja

a) Penduduk yang digolongkan bekerja adalah:

⁴⁰ *Ibid.*, h. 209

⁴¹ Sukirno Sadono, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, h. 364

- (1) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan, melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh putus.
- (2) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan, tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam: mereka adalah:
 - a. Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, perusahaan menghentikan kegiatan sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya.
 - b. Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya.
 - c. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, tukang pijit, dalang dan sebagainya
- b) Penduduk yang menganggur atau mencari kerja

Penduduk yang termasuk dalam kelompok penganggur adalah mereka yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu atau mereka yang pernah bekerja atau dibebaskan tugas tetapi sedang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut ILO (International Labour Organization),

mereka yang bekerja kurang dari satu jam perminggu. Untuk Indonesia mengikuti konsep dari ILO, yaitu bekerja kurang dari satu jam per minggu dapat dikatakan menganggur atau mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan atau menganggur terbuka adalah mereka yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan, mereka terdiri dari:

- 1) Belum pernah bekerja dimana sedang berusaha mendapat pekerjaan.
- 2) Sudah pernah bekerja karena suatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Usaha mencari pekerjaan tidak terbatas pada seminggu sebelum pencacahan, jadi mereka yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan dan yang permohonannya telah dikirim lebih dari satu minggu yang lalu tetap dianggap sebagai mencari pekerjaan. Mereka yang sedang bekerja atau yang sedang dibebaskan tugas, baik akan dipanggil kembali ataupun tidak, dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, tidak dapat disebutkan sebagai penganggur terbuka.

- 1) Penganggur terselubung atau setengah menganggur adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu.
- 2) Tingkat pengangguran adalah jumlah yang menganggur atau mencari pekerjaan dinyatakan sebagai persentase dari jumlah angkatan kerja.⁴²

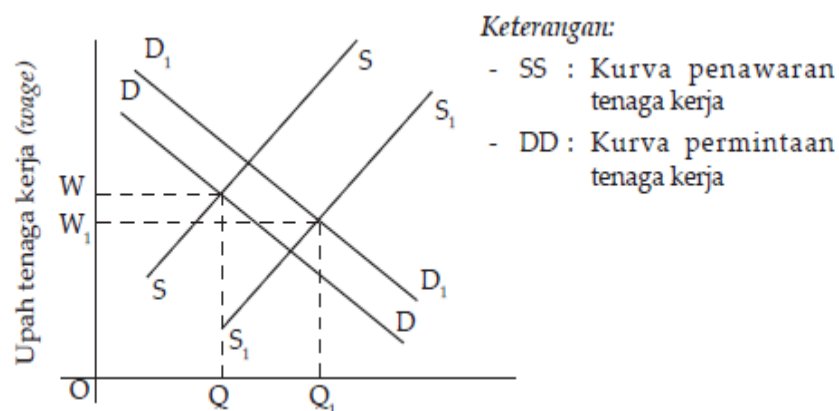
⁴² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 1-2

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja dapat di bedakan menjadi penduduk yang bekerja dan penduduk yang menganggur atau mencari kerja.

6. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Upah dan jumlah tenaga kerja telah menyesuaikan pada keseimbangan penawaran dan permintaan. Ketika pasar berarti berada pada titik keseimbangan, setiap perusahaan telah membeli tenaga kerja sebanyak mungkin selama masih memberikan keuntungan pada keseimbangan upah. Yakni, setiap perusahaan telah mengikuti kaidah untuk memaksimalkan laba, perusahaan menyewa para pekerja sampai nilai produk setara dengan upah. Oleh karena itu, upah harus seimbang dengan nilai marginal produk pasar tenaga kerja ketika perusahaan menyeimbangkan penawaran dan permintaan.⁴³

Gambar 1.1
Keseimbangan pasar Tenaga Kerja



Dalam Gambar II suatu kenaikan dalam jumlah tenaga kerja keseimbangan dari Q ke Q_1 . Akan tetapi, kenaikan dalam penggunaan

⁴³ N. Gregory Mankiw, Euston Quah, Peter Wilson, *Pengantar Ekonomi Mikro*, h. 402

tenaga kerja karena bersamaan dengan penurunan dalam keseimbangan W ke W1, sementara seluruh pengguna tenaga kerja (dan bersama dengan itu juga seluruh output) mengalami kenaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa apabila pasar berada pada titik keseimbangan, maka perusahaan membeli tenaga kerja sebanyak mungkin selama masih memberikan keuntungan pada keseimbangan upah.

B.Upah Minimum

1. Dasar Hukum Upah Minimum

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 78 Tahun 2015, upah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.⁴⁴

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang pengupahan, BAB IV, Pasal 1.

kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga.⁴⁵

Ketentuan mengenai upah minimum diatur sebagaimana dalam pasal 41-50 Undang-undang No. 78 Tahun 2015. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas:

- 1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaringan pengaman.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan
 - a. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁴⁶

Upah minimum yang dimaksud dalam ayat 1 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Komponen dan pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud ayat 2 diatur dengan keputusan menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41.⁴⁷

⁴⁵ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 8

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang pengupahan, BAB IV, Pasal 41

⁴⁷ Wijayanti, Asei, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 109

Dalam Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan pasal 41 dan 42 dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja-pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu, dan diantara berbagai golongan pekerjaan adalah:

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan.
4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
5. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.⁴⁸

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

⁴⁸ *Ibid.*, h. 364

pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan yang berdasarkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja.

2. Penetapan Upah minimum

Penetapan upah minimum di Indonesia dilakukan setiap tahun didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak yaitu kebutuhan pekerja atau buruh untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Penetapan upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur.

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi: Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.⁴⁹

⁴⁹Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang pengupahan, BAB IV, Pasal 43-45

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penetapan upah minimum setiap tahun di dasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan upah minimum provinsi ditetapkan oleh Gubernur.

3. Teori upah

a) Teori Malthus

Salah seorang tokoh mazhab klasik ini meninjau upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang di pakai untuk menjelaskan berbagai hal. Oleh karena itu, tingkat upah yang terjadi adalah karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran. Sudut pandang kaum klasik bertitik tolak dari sisi penawaran (*supplyside economies*) yang akhir-akhir ini menjadi populer lagi. Tingkat upah sebagai harga penggunaan tenaga kerja, juga banyak ditentukan oleh penawaran tenaga kerja, seperti diutarakan di muka bahwa sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah, maka hal ini menekan tingkat upah.

Sebaliknya pun secara simetris tingkat upah akan menaik bila penduduk berkurang sehingga penawaran tenaga kerja pun berkurang. Jadi, dalam jangka panjang tingkat upah akan naik turun sesuai dengan perubahan jumlah penduduk dan akhirnya selalu kembali ke tingkat semula.⁵⁰

⁵⁰ Br Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h.150

b) Teori upah normal

Teori upah normal atau disebut juga teori alami (natural wage) dikemukakan oleh David Ricardo. Menurutnya, upah yang wajar adalah pemberian upah yang didasarkan pada biaya-biaya hidup dari keluarga pekerja, serta disesuaikan oleh kemampuan perusahaan. Biaya hidup, Kesehatan, perumahan dan fasilitas lainnya. Sedangkan kemampuan perusahaan tergantung pada kapasitas produksi dan hasil penjualan. Jika ada persaingan tenaga kerja yang ketat maka upah tenaga kerja akan menurun. Perubahan ini terjadi disekitar batas minimum upah kerja.

c) Teori upah besi

Teori upah besi dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle dari mazhab sosialis. Lasalle mengemukakan bahwa pengusaha akan menekan upah serendah-rendahnya untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Tentu saja sistem upah menempatkan posisi pekerja pada posisi yang lemah. Pekerja hanya akan menerima upah yang rendah untuk memenuhi kebutuhan hidup minimalnya.

d) Teori dana upah.

Teori ini dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill. Menurut teori ini tingginya upah tergantung dari dana yaitu modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung

menurun. Demikian juga, saat laba perusahaan menurun, dana yang tersedia untuk upah juga akan menurun.

- e) Teori upah Etika menurut kaum Utopis yaitu kaum yang mendambakan masyarakat ideal, upah diberikan secara etis. Artinya upah diberikan bukan hanya berdasarkan berapa besarnya upah, tetapi upah seharusnya bisa menjamin kehidupan yang layak bagi keluarganya. Karena itu, sebaiknya pengusaha memberikan tunjangan bagi pekerja.⁵¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung menurun. Sedangkan kemampuan perusahaan tergantung pada kapasitas produksi dan hasil penjualan. Jika ada persaingan tenaga kerja yang ketat maka upah tenaga kerja akan menurun. Sebaliknya pengurangan jumlah tenaga kerja akan mendorong upah cenderung naik. Semakin tinggi upah maka penyerapan tenaga kerja turun dan sebaliknya semakin turun upah maka penyerapan tenaga kerja semakin naik.

4. Penggolongan upah

- 1) Upah Sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu lama kerja seperti jam, hari minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

⁵¹ Tri Astuty, *Ekonomi*, (Jakarta: Vicosta Publishing, 2015), h. 48-49

- 2) Upah Sistem Hasil (Output), Upah sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilo gram. Besarnya upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- 3) Upah Sistem Borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lam mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa cukup rumit, seperti lama mengerjakan serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.⁵²

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa upah di golongkan menjadi tiga yakni upah sistem waktu, upah sistem hasil, upah sistem borongan. Tergantung dari kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

5. Jenis-jenis upah

Jenis-jenis upah menurut Zaeni Asyhadie yaitu:

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (Riil Wages) adalah upah uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak. Upah nyata

⁵² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 70

ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- c. Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.⁵³

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis upah terbagi menjadi 3 yakni upah nominal, upah nyata dan upah hidup. Upah nominal dibayarkan secara tunai, upah nyata diterima secara langsung oleh pekerja dan upah hidup untuk membiayai keperluan hidup pekerja.

6. Hubungan Upah dengan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur dalam kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah. Menurut teori Mankiw, upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan

⁵³*Ibid.*

penetapan upah minimum adalah tingkat upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya.⁵⁴

Menurut David Ricardo, upah yang wajar adalah pemberian upah yang didasarkan pada biaya-biaya hidup dari keluarga pekerja, serta disesuaikan oleh kemampuan perusahaan. Biaya hidup. Kesehatan, perumahan dan fasilitas lainnya. Sedangkan kemampuan perusahaan tergantung pada kapasitas produksi dan hasil penjualan. Jika ada persaingan tenaga kerja yang ketat maka upah tenaga kerja akan menurun. Perubahan ini terjadi disekitar batas minimum upah kerja.⁵⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat upah yang semakin tinggi maka perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya. Karena untuk efisiensi biaya produksi perusahaan dan upah termasuk dalam biaya produksi suatu perusahaan.

C. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian pendidikan

Pendidikan dalam arti umum mencakup segala usaha dan buatan dari generasi tua untuk mengalihkan pengalamannya, pengetahuannya, kecakapannya serta keterampilannya kepada generasi muda untuk memungkinnnya melakukan fungsi hidupnya dalam pergaulan bersama dengan sebaik-baiknya. Pendidikan adalah proses pengembangan kualitas pribadi individu. Maka dari itu pendidikan juga dapat dikatakan

⁵⁴Imam Buchari, Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Maufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015, h. 78

⁵⁵Tri Astuty, *Ekonomi*, h. 48

sebagai penyiapan tenaga kerja.⁵⁶ Pendidikan adalah sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar dia menjadi dewasa.⁵⁷

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.⁵⁸ Berikut ini pendidikan menurut para ahli yakni:

a. Muhammad Yunus

Pendidikan adalah mengasuh jasmani dan rohani, supaya sampai kepada keindahan dan kesempurnaan yang mungkin dicapai.

b. Edwin B Flippo

Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky pendidikan (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai,

⁵⁶ Idris, Amiruddin, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 27

⁵⁷ Hasbullah, *Dasar-dasar ilmu pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012), h. 1

⁵⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat 1

keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen.⁵⁹

c. Hartono

Pendidikan adalah usaha sadar, terencana, sistematis, dan terus menerus dalam upaya memanusiakan manusia.

d. Brubacher

Pendidikan adalah suatu proses mengembangkan potensi dasar manusia yang berkaitan dengan moral, intelektual, dan jasmaninya untuk mencapai tujuan hidup dalam kerangka sistem sosial.

e. Ki Hajar dewantara

Pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak agar dapat mencapai kesempurnaan hidup.⁶⁰

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas formal, nonformal, dan non formal, dan informasi yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jalur pendidikan sekolah (Formal)

Jalur pendidikan yang diselenggarakan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar

⁵⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.69

⁶⁰Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2015), h 13-14

mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2. Jalur pendidikan luar sekolah

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak ada keseragaman pola bersifat nasional.

3. Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.⁶¹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan dapat ditempuh melalui beberapa jalur yakni jalur pendidikan formal (seperti sekolah, madrasah, yayasan, perguruan

⁶¹ Umar Tirtaraharja, S. L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h. 264

tinggi dll), jalur pendidikan luar sekolah(seperti kursus), dan jalur informal (seperti organisasi)

2. Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar yaitu fungsi preservatif dan fungsi direktif. Fungsi preservatif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan sebagai manusia
- b. Menyiapkan tenaga kerja
- c. Menyiapkan warga negara yang baik.⁶²

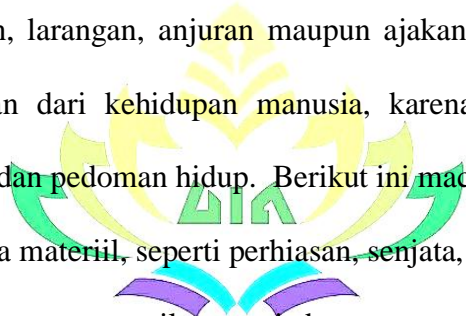
⁶² Dwi Siswoyo, dkk, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2007), h.24

Fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat mengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya dan bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo menyebutkan beberapa fungsi pendidikan yaitu:

1) Transformasi budaya

Budaya adalah cara hidup sekelompok masyarakat yang diwariskan dari generasi kegenerasi. Budaya bisa berupa kebiasaan, larangan, anjuran maupun ajakan. Budaya tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena budaya merupakan identitas dan pedoman hidup. Berikut ini macam-macam budaya:

- 
- a. Budaya materil, seperti perhiasan, senjata, gerabah.
 - b. Budaya non materil, seperti dongeng, cerita rakyat, dan tarian tradisioanal.
 - c. Lembaga sosial, seperti desa, kota, dan sekolah.
 - d. Sistem kepercayaan, seperti cara beribadah, dan cara-cara merayakan hari-hari besar keagamaan.
 - e. Estetika, seperti musik, dongeng, dan drama.
 - f. Bahasa, seperti bahasa daerah, dan bahasa nasional.

Sebagai identitas dan pedoman hidup budaya perlu dijaga dan dipertahankan. Salah satu cara untuk menjaga dan mempertahankan budaya adalah melalui pendidikan. Pendidikan merupakan media yang efektif untuk mewariskan budaya dari generasi ke generasi. Proses pewarisan budaya melalui pendidikan bisa berupa melestarikan budaya yang baik semisal gorong royong, memperbaiki budaya-budaya yang kurang baik.

2) Pembentukan pribadi⁶³

Seperti yang diketahui, pendidikan mencakup tiga ranah yaitu ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotrik. Dalam ranah kognitif, pendidikan mengusahakan membimbing anak didik dari tidak tahu menjadi tahu. Dalam ranah afektif, pendidikan mengusahakan membina anak didik untuk bersikap sesuai dengan pengetahuan yang telah dikuasai. Dalam ranah psikomotrik, pendidikan menuntun anak didik untuk bertindak sesuai dengan pengetahuan yang telah dipahami. Jadi pendidikan adalah proses pembentukan individu untuk menjadi pribadi baik melalui bimbingan-bimbingan dan latihan-latihan yang difasilitasi oleh seorang pendidik.

Pembentukan kepribadian tidak mengenal usia dan masa. Anak-anak, remaja atau orang dewasa dituntut untuk terus menerus membentuk kepribadiannya kearah yang lebih baik.

⁶³Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, h. 18

3) Penyiapan warga negara

Negara berkewajiban untuk memberikan pendidikan kepada warganya. Hal ini dilakukan demi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum, melaksanakan ketertiban dunia dan menegakkan perdamaian serta keadilan sosial.

4) Penyiapan tenaga kerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Melalui pengajaran dan pelatihan, pendidikan membantu dan membina peserta didik untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang akan mereka butuhkan dalam dunia kerja. Dengan kata lain, pendidikan menyiapkan peserta didik untuk menjadi tenaga kerja siap pakai melalui pengajaran dan pelatihan untuk mempertajam keahlian dan keterampilan mereka dalam suatu pekerjaan.⁶⁴

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pembentukan kepribadian seseorang dan pendidikan dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai kedewasaan serta menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten.

⁶⁴ U. H. Saidah, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h.17-

3. Tujuan Pendidikan

Hasbullah menyebutkan bahwa terdapat beberapa tujuan pendidikan yaitu:

a. Tujuan nasional

Tujuan nasional berisi rumusan kualifikasi umum diharapkan dimiliki oleh setiap warga negara setelah mengikuti dan menyelesaikan program pendidikan nasional tertentu yang terdapat dalam undang-undang, peraturan pemerintah atau peraturan menteri.

b. Tujuan institusional

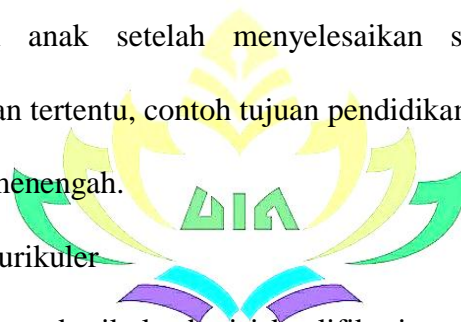
Tujuan institusional berisi kualifikasi yang diharapkan diperoleh anak setelah menyelesaikan studinya di lembaga pendidikan tertentu, contoh tujuan pendidikan sekolah dasar, tujuan sekolah menengah.

c. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler berisi kualifikasi yang diharapkan dimiliki oleh si terdidik setelah mengikuti program pengajaran dalam suatu bidang tertentu, contoh tujuan bidang studi matematika, tujuan bidang studi bahasa indonesia.

d. Tujuan instruksional

Tujuan instruksional dibagi menjadi dua macam, yaitu tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus. Tujuan instruksional umum berisi kualifikasi sebagai pernyataan hasil



belajar yang diharapkan dimiliki anak didik atau siswa setelah mengikuti pelajaran pokok bahasan tertentu. Sedang tujuan instruksional khusus berisikan kualifikasi sebagai pernyataan hasil belajar yang diharapkan dimiliki anak didik atau siswa setelah mengikuti pelajaran sub pokok bahasan tertentu. Tujuan yang lebih umum memberikan arah pada tujuan yang lebih khusus. Sedangkan tujuan khusus mendukung tercapainya tujuan umum. Fungsi dibentuknya tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai arah pendidikan, sebagai titik akhir, sebagai titik pangkal mencapai tujuan lain dan untuk memberi nilai pada usaha yang dilakukan.⁶⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan terbagi beberapa macam yakni tujuan nasional berdasarkan undang-undang, tujuan institusional berdasarkan lembaga pendidikan tertentu, tujuan kurikuler berdasarkan bidang pendidikan tertentu dan tujuan instruksional berdasarkan pendidikan umum dan khusus.

4. Lingkungan pendidikan⁶⁶

a. Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang paling penting, karena keluarga berperan menanamkan fondasi-fondasi kehidupan pada anak, seperti keyakinan agama, nilai moral, aturan-aturan pergaulan, serta pandangan keterampilan dan sikap hidup.

⁶⁵Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, h. 15-16

⁶⁶ U. H. Saidah, *Pengantar Pendidikan*, h. 28-29

Menurut Hasbullah pendidikan lingkungan keluarga berfungsi:

- (1) Sebagai pengalaman pertama
- (2) Menjamin kehidupan emosi anak
- (3) Menanamkan dasar pendidikan sosial
- (4) Menanamkan dasar pendidikan moral
- (5) Meletakkan dasar-dasar pendidikan agama bagi anak-anaknya.

b. Lingkungan sekolah

Sekolah merupakan pusat pendidikan yang di lembagakan. Sekolah menjadi pusat pendidikan untuk menyiapkan manusia Indonesia sebagai individu, warga masyarakat, warga negara dan warga dunia.

Berikut fungsi sekolah menurut Hasbullah⁶⁷:

- (1) Membantu orang tua dalam mendidik anak-anak.
- (2) Memberikan pendidikan yang tidak dapat diberikan di rumah.
- (3) Membimbing anak untuk mengembangkan kecerdasan dan memperoleh pengetahuan.
- (4) Membekali anak dengan etika, keagamaan, estetika, dan lain-lain

c. Lingkungan masyarakat

Berikut korelasi antara masyarakat dan pendidikan:

- (1) Masyarakat merupakan penyelenggara pendidikan, baik jalur formal maupun nonformal.

⁶⁷*Ibid.*, h.30

(2) Kelompok sosial masyarakat seperti kelompok sebaya, organisasi kepemudaan (patroli keamanan, karang taruna, remaja masjid), organisasi keagamaan, organisasi ekonomi, organisasi politik, organisasi kebudayaan, media massa, mempunyai peran edukatif

(3) Didalam masyarakat, terdapat banyak sumber belajar.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa lingkungan pendidikan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan seseorang, baik dari keluarga, sekolah dan masyarakat.

5. Tolak ukur atau indikator pendidikan⁶⁸

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar. Jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. pendidikan menengah. Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

⁶⁸Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2001), h.

c. pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diplomat, sarjana, megister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan perguruan tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan sebagai berikut:

1) Ideologi

semua manusia di lahirkan ke dunia mempunyai hak sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan peningkatan pengetahuan.

2) Sosial Ekonomi,

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.⁶⁹

⁶⁹*Ibid.*

Pendidikan seseorang dapat ditempuh melalui beberapa jenjang pendidikan yang telah di atur oleh pemerintah yakni pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan perguruan tinggi.

6. Teori *Human Capital* (Modal Manusia)

SDM yang berkualitas dalam ekonomi islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an, Al-Hadist maupun Ijma telah lama dikumandangkan, ditandai dengan banyaknya firman Allah yang berkaitan dengan manusia di antaranya manusia yang beriman dan bertakwa sebagaimana yang dijadikan kriteria SDM yang berkualitas.⁷⁰

Manusia merupakan komponen yang sangat penting di dalam proses inovasi pada suatu organisasi. Modal manusia (*human capital*) dari suatu organisasi merupakan bagian dari modal intelektual yang dimiliki oleh organisasi tersebut, yang bersama-sama dengan modal keuangan yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut.⁷¹

Menurut Becker *human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Menurut Davenport *human capital* seluruh usaha yang dibawa tenaga kerja untuk di investasikan dalam pekerjaan

⁷⁰ Zakiyah Daradjat, *Ilmu pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2011), h. 20

⁷¹ Ibid. Amirul Mukminin, Fitri Nur Mahmudah, *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Uny Press, 2017), h. 8

mereka. Termasuk juga didalam kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Jadi *human capital* adalah nilai dan atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menentukan seberapa potensial orang atau tenaga kerja tersebut bisa memproduksi terutama menghasilkan barang dan jasa. Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut.⁷²

Analisis modal manusia (*human capital*) dimulai dengan asumsi bahwa individu membutuhkan pendidikan, pelatihan, perawatan medis, dan penambahan lainnya, pada pengetahuan dan kesehatan dengan menimbang manfaat dan biaya. *Human capital investment* dapat meningkatkan pekerjaan dan penghasilan. Meningkatkan pekerjaan berarti bahwa setiap tenaga kependidikan melakukan satu kali peningkatan pendidikan maka akan meningkat juga tugas dan jabatan dari tenaga kerja kependidikan tersebut, begitu juga penghasilan.⁷³

Secara teoritis pembangunan masyarakat adalah adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM ini dapat berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang menguasai teknologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang

⁷² Imarotus Suaidah dan Hendry Cahyono, Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Jombang, (Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus ketintang Surabaya), h. 4

⁷³ Amirul Mukminin, Fitri Nur Mahmudah, *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Uny Press, 2017), h. 5

berkualitas dibutuhkan pembentuk modal manusia (*human capital*). Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter kuat yang dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter ini berupa tingkat keahlian dan pendidikan masyarakat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan kualitas manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam pendidikan dan latihan. Pendidikan termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan *Human Capital* (teori modal manusia). Pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan penghasilan. Secara sederhana hubungan antara pendidikan dan penghasilan dapat digambarkan, bahwa makin tingkat pendidikan akan menyebabkan makin tinggi produktivitas. Dengan tinggi produktivitas ini akan menyebabkan tingginya pendapatan. Pendidikan dapat dipandang sebagai aktivitas menyiapkan kehidupan, baik perseorangan maupun masyarakat, menuju kepada kehidupan lebih baik.⁷⁴

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain:

⁷⁴ Amiruddin, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, h. 30

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau institusi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan.
- c. Promosi dalam suatu organisasi atau institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang).
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar memperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui SDM yang berkualitas dalam ekonomi Islam adalah yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-sunnah. Manusia memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat merupakan salah satu bentuk investasi (Modal). Modal manusia disebut juga

⁷⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 17-18

dengan *human capital* yakni nilai dan atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menentukan seberapa potensial seseorang atau tenaga kerja tersebut bisa berproduksi terutama menghasilkan barang dan jasa. Seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut.

7. Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga terdidik. Manajer profesional, tenaga teknik, tenaga akuntan, dan berbagai tenaga kerja profesional lainnya akan selalu diperlukan untuk memimpin perusahaan modern. Biasanya makin sulit pekerjaan yang diperlukan, makin lama masa pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Secara umum, pendidikan mempunyai keuntungan dan manfaat, yakni peningkatan kemampuan diri dalam perubahan-perubahan yang terjadi pada berbagai aspek kehidupan, dalam kesempatan memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan lebih baik, dan dalam penyiapan tenaga kerja yang diminta untuk keberlangsungan pertumbuhan ekonomi. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada

peningkatan penyerapan tenaga kerja. Maka pendidikan yang panjang tersebut menyebabkan upah yang diperoleh tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya.⁷⁶

Lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan jabatan. Lowongan tersebut diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratan pendidikannya. Dengan makin berkembangnya jabatan dalam perusahaan, maka persyaratan yang timbul akan makin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga kerja lulusan sekolah-sekolah tinggi, akademi maupun universitas. Oleh karena itu, perusahaan membina hubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk mempermudah memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan.⁷⁷

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena tenaga kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja dalam suatu perusahaan akan memiliki kemampuan dalam mengembangkan output dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Selanjutnya output yang meningkat akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja. Sehingga antara perusahaan membina hubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk mempermudah memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dan berkompeten.

⁷⁶ Sudono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi ketiga.*, h, 365

⁷⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, h. 104

D. Teori Ekonomi Islam

1. Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Imam Syaibani “ Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang di amanatkan Allah SWT untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak di eksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.⁷⁸

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. An-Nahl ayat 97:

⁷⁸ Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup, 2008), h. 227

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾⁷⁹

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl: 97)

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain:

- Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh seorang pun).
- Berburu.
- Makelar (*samsarah*).
- Perseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*).
- Mengairi lahan pertanian (*musaqat*).
- Kontrak tenaga kerja (*Ijarah*).⁷⁹

Berdasarkan teori untuk menjamin terlaksananya strategi pemenuhan kebutuhan pokok, sandang, dan papan, Islam telah menetapkan beberapa hukum untuk melaksanakan strategi tersebut:⁸⁰

- Adanya kewajiban memberi nafkah bagi kepala keluarga

Barang-barang kebutuhan pokok tidak mungkin diperoleh kecuali manusia berusaha mencarinya. Islam mendorong manusia agar bekerja, mencari rezeki, dan berusaha. Bahkan Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah wajib. Berikut ini merupakan ayat Al-qur'an yang memberikan dorongan dalam

⁷⁹Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, h. 228-229

⁸⁰Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015) h. 227-229

mencari nafkah. Firman Allah dalam Q.S Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya: Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk: 15)

Ayat di atas merupakan penjelasan bahwa bekerja merupakan penjelasan bahawa bekerja merupakan suatu kewajiban bagi individu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan meningkatkan kesejahteraan dirinya. Para ulama mengatakan bahwa wajib bagi negara memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para negara dan merupakan bagian tanggung jawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat sebagaimana telah ditetapkan oleh Rasulullah SAW.⁸¹

b) Adanya kewajiban memberikan nafkah bagi kerabat terdekat dan ahli waris.

Islam menganjurkan agar bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pokok tertentu jika ternyata kepala keluarganya sendiri tidak mampu memenuhi kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Misalnya, ketika kepala

⁸¹ Muhammad Amin Suma, *Tafsir ayat Ekonomi*, h. 75

keluarga tidak mampu lagi secara fisik untuk bekerja. Firman Allah dalam QS. At Thalaq 7 berbunyi:

لِيُنْفِقْ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِۦٓ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُۥ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا ءَاتَاهُ اللَّهُ لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا ءَاتَاهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

Artinya: “Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan”. (QS. At-talaq: 7)

- c) Kewajiban menolong tetangga terdekat yang mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok (pangan) tetangga yang kelaparan.

Islam sangat mendorong tolong menolong kepada sesama. Jika seseorang tidak mampu memberi nafkah terhadap orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, baik terhadap sanak keluarga maupun mahramnya, dan ia pun tidak mempunyai sanak keluarga ataupun mahramnya yang dapat menanggung segala kebutuhan hidupnya, maka kewajiban itu beralih kepada negara. Namun sebelum kewajiban itu beralih kepada negara, Islam juga mewajibkan kepada tetangga dekatnya yang muslim untuk memenuhi kebutuhan orang-orang tersebut, khususnya kebutuhan yang berkaitan dengan pangan dan penyangga hidup. Firman Allah dalam QS. Al-Maidah ayat 2:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”. (QS. Al-Maidah:2)

- d) Negara secara langsung memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan dari seluruh warga yang tidak mampu dan membutuhkannya.

Menurut Islam, negara (*baitulmal*) berfungsi menjadi penyantun orang-orang lemah dan membutuhkan, sedangkan pemerintah adalah pemelihara dan pengatur urusan rakyat. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok individu masyarakat yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara sempurna, baik karena mereka telah berusaha tetapi tidak cukup (fakir dan miskin), maupun terhadap orang-orang yang lemah dan cacat yang tidak mampu untuk bekerja, maka negara harus memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Firman Allah dalam QS Al-baqarah ayat 126:

لَا وَادِّ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا ءَامِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ ءَامَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ ﴿١٢٦﴾

Artinya: “Dan (ingatlah), ketika Ibrahim berdoa: "Ya Tuhanku, jadikanlah negeri ini, negeri yang aman sentosa, dan berikanlah rezeki dari buah-buahan kepada penduduknya yang beriman diantara mereka kepada Allah dan hari kemudian. Allah berfirman: "Dan kepada orang yang kafirpun Aku beri kesenangan sementara, kemudian Aku paksa ia menjalani siksa neraka dan itulah seburuk-buruk tempat kembali". (QS. Al-baqarah:126)

- e) Pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa (pendidikan, kesehatan, dan keamanan.

Pendidikan, kesehatan dan keamanan adalah hak asasi manusia. Hal ini karena pemenuhan terhadap ketiganya termasuk pelayanan public dalam rangka kemaslahatan hidup. Islam memberikan jaminan terhadap pemenuhan kebutuhan pokok setiap warga, berupa sandang, pangan, dan papan. Demikian pula Islam telah menjamin terselenggaranya penanganan masalah pendidikan, kesehatan, dan keamanan yang dapat diakses setiap warganya, sehingga dalam masalah pokok terkait dengan ketenagakerjaan dapat diatasi.⁸² Firman Allah dalam QS. Al-baqarah ayat 179:

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَوةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya: “Dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa”. (QS. Al-baqarah: 179)

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam:

- a. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan lasan apapun. Terlebih lagi

⁸²*Ibid.*, h. 193-197

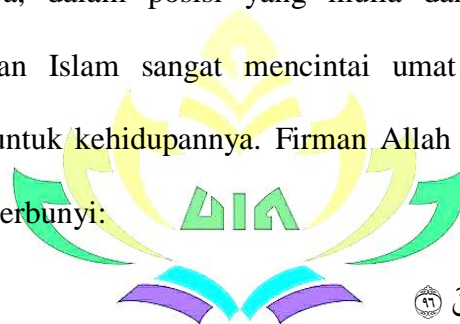
adanya praktik jual beli dan pengabaian hak-hak yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan. Firman Allah dalam Q.S Al-mu'minun ayat 71:

وَلَوْ أَتَبَعَ الْحَقُّ أَهْوَاءَهُمْ لَفَسَدَتِ السَّمَوَاتُ وَالْأَرْضُ وَمَنْ فِيهِنَّ بَلْ أَتَيْنَهُمْ بِذِكْرِهِمْ
فَهُمْ عَنْ ذِكْرِهِمْ مُّعْرِضُونَ ﴿٧١﴾

Artinya: “Andaikata kebenaran itu menuruti hawa nafsu mereka, pasti binasalah langit dan bumi ini, dan semua yang ada di dalamnya. Sebenarnya Kami telah mendatangkan kepada mereka kebanggaan (Al Quran) mereka tetapi mereka berpaling dari kebanggaan itu”. (Q.S Al-Mu'minun: 71)

b. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Firman Allah dalam Q.S As-shaffat ayat 96 berbunyi:



وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ ﴿٩٦﴾

Artinya: “Padahal Allah-lah yang menciptakan kamu dan apa yang kamu perbuat itu”. (QS. As-saffat:96)

c. Prinsip keadilan

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya

Firman Allah dalam Q.S Al-hadid ayat 25:

﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ
بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa”.(QS. Al-Hadid: 25)

Adil disini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana dan perasarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya pun yang lemah mendukung tegaknya keadilan dengan jalan baik, bukan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan mengrongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga ada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfatannya.

d. Prinsip kejelasan akad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian penting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik-baik yang berkaitan dengan pekerjaan upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk

dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Firman Allah dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19 berbunyi:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾⁸³

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf:19)

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang memperkerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal yakni, adil dan mencukupi.⁸³

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerjanya. Dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan pokok dan untuk mensejahterakan hidupnya. Dalam Islam terdapat prinsip-prinsip ketenagakerjaan yakni kemerdekaan manusia, kemuliaan derajat manusia, dan

⁸³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2006), h. 248-252

keadilan. Dengan adanya prinsip tersebut seorang majikan atau perusahaan tidak bisa bertindak sesuka hati dengan para pekerja.

2. Ijarah dalam ekonomi Islam

Ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga kerja), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajir. Atau dengan kata lain ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.

Syarat sah dan tidaknya transaksi ijarah tersebut adalah ada jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang ajir untuk memberikan jasa yang diharamkan. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Ketentuan kerja, ijarah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam ijarah tersebut harus tertulis jenis dan bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang ajir.

- b. Waktu kerja, dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi ajir.
- c. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi ijarah tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi ijarah boleh tunai, dan boleh juga dengan syarat yang harus jelas.⁸⁴

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga kerja). Syarat sah dan tidaknya transaksi ijarah tersebut adalah ada jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah tidak boleh haram dan sesuai dengan ketentuan dalam kontrak ijarah.

3. Hak tenaga kerja

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Hak-hal pekerja itu mencakup, mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai beban binatang beban, kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Hak-hak tenaga kerja dalam pandangan Islam yaitu:

⁸⁴ Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, h. 229-230

- a. Dalam pandangan Islam semua orang, lelaki dan wanita itu sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan.
- b. Sebelum Nabi Muhammad, tenaga kerja terutama sekali berasal dari para budak. Para budak bekerja di sektor perdagangan dan pertanian maupun rumah tangga, sedangkan hasil usahanya dinikmati seluruhnya oleh majikan mereka. Perlakuan terhadap amatlah kejam dan tidak manusiawi. Nabi Muhammad tidak hanya memulihkan kehormatan mereka sebagai manusia melainkan status mereka sampai ke tingkat saudara dan sejawat.
- c. Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah. Majikan harus memberitahukan upah sebelum seorang pekerja dipekerjakan. Mempekerjakan orang tanpa memberitahu lebih dahulu upahnya adalah haram.
- d. Nabi Muhammad menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat diluar kekuatan fisiknya. Jika pekerjaan itu berat dan pekerja tidak dapat mengerjakan, maka hendaklah majikan membantunya.
- e. Majikan harus menyediakan dana yang cukup bagi pelayanan medis para pegawainya.⁸⁵

⁸⁵ Muhammad Sharif Chaundry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), h. 192-195

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa salah satu hak tenaga kerja dalam Islam adalah semua orang, lelaki dan wanita itu sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan. Islam tidak membedakan seseorang kecuali sesuai amal dan kebajikan.

4. Upah dalam Ekonomi Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atau masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan khulafaur Rasyidin pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proposional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.⁸⁶ Sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-baqarah 275-276:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ
مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ

⁸⁶ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Bandung: Erlangga, 2012), h.203

الْثَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٧٦﴾ يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَا وَيُزِيلُ الصَّدَقَاتِ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ
أَثِيمٍ ﴿٢٧٧﴾

Artinya: Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya. Allah memusnahkan riba dan menyuburkan sedekah. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang tetap dalam kekafiran, dan selalu berbuat dosa. (QS. Al-baqarah: 275-276)

Dalam ekonomi Islam upah disebut dengan ujrah yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut ulama' Hanifiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi Upah (Ujrah) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Firman Allah dalam surat Al-jaatsiyah: 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (QS. Al-jaatsiyah: 22)

Prinsip pasar ini mengatur kegiatan manusia karena mereka akan diberi balasan di dunia dan di akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti berkurangnya sumbangsih mereka dalam itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Teori afzarul rahman, bahwa sebuah negara sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan sesuatu tingkat kehidupan yang wajar dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.⁸⁷

Upah dapat digolongkan menjadi 2:

- (1) Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika

⁸⁷Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2006), h. 367-368

disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

- (2) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis dan umumnya.⁸⁸

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri.

5. Tingkat upah minimum

Pekerjaan dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan majikan. Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya,

⁸⁸ Nurul Huda, et. al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, h. 230

sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini Q.S thaaha 118-119:

□ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".(QS. Thaha: 118-119)

Kata "tadzmau" yang berarti dahaga, keinginan yang sangat mendesak, kerinduan, nampaknya menunjukkan bahwa kata *tadzmau* tidak hanya mengandung pengertian sederhana yaitu dahaga terhadap air tetapi dahaga (kebutuhan) terhadap pendidikan dan pengobatan. Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau penetapan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta tempat tinggal yang layak. Selain itu anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apanbila kebutuhan-kebutuhan okok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi poipulasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara.⁸⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kewajiban seorang majikan menentukan upah minimum yang dapat

⁸⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid 2, h.362-367

menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak kepada pekerja.

6. Teori Pendidikan Islam

SDM yang berkualitas dalam ekonomi Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an, Al-Hadist maupun Ijma telah lama dikumandangkan, ditandai dengan banyaknya firman Allah yang berkaitan dengan manusia di antaranya manusia yang beriman dan bertakwa sebagaimana yang dijadikan kriteria SDM yang berkualitas. SDA yang diciptakan Allah SWT jauh sebelum manusia diciptakan diberikan kebebasan terbatas kepada manusia untuk memanfaatkannya sesuai dengan kemampuan akal yang terdapat dalam diri manusia tersebut. Akal dipergunakan untuk merenungkan dan memikirkan bagaimana cara memanfaatkan SDA yang melimpah ini agar berguna baginya dan syaratnya adalah manusia harus memiliki ilmu.

Pendidikan Islam menurut istilah dirumuskan oleh pakar pendidikan islam, sesuai dengan perspektif masing-masing. Diantaranya rumusan tersebut adalah sebagai berikut

- (1) Al-Arbrasyi memberikan pengertian bahwa *tarbiyah* adalah mempersiapkan manusia supaya hidup dengan sempurna dan bahagia, mencintai tanah air, tegap jasmaninya, sempurna budi pekertinya (akhlaknya), teratur, pikirannya dan perasaannya, mahir dalam pekerjaannya, manis tutur katanya baik lisan maupun tulisan.

- (2) Hasan Langgulung mengatakan bahwa pendidikan Islam adalah proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselenggarakan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat.⁹⁰

Tingkat pendidikan berdasarkan perspektif Islam termasuk amalan yang nyata dan harus dilakukan oleh manusia. Untuk mempertahankan kemuliaannya, umat Islam diperintahkan untuk menuntut ilmu dalam waktu yang tidak terbatas selama ayat dikandung badan.⁹¹

Salah satu firman Allah yang berkaitan dengan pengetahuan terdapat pada surah Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ الّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadilah: 11)

Konsekuensi dari SDM yang berkualitas dan memiliki ilmu pengetahuan adalah manusia diperintahkan untuk bekerja,

⁹⁰ Ibid., h. 38

⁹¹ Zakiyah Daradjat, *Ilmu pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2011) h. 20

mengolah lebih lanjut seluruh isi bumi guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari manusia dari sifat malas, pasrah dan tidak beraktivitas (menganggur) yang berdampak timbulnya permasalahan sosial lainnya. Bekerja dalam ekonomi Islam merupakan kewajiban dan bernilai ibadah. Tujuan pendidikan Islam adalah sama dengan tujuan hidup Islam yaitu mengabdikan kepada Allah sesuai dengan tuntutan Nabi Muhammad Saw, untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat melalui keimanan, ketaqwaan dan akhlak.⁹²

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa pendidikan Islam adalah proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselaraskan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat. Tingkat pendidikan berdasarkan perspektif Islam termasuk amalan yang nyata dan harus dilakukan oleh manusia. Untuk mempertahankan kemuliaannya, umat Islam diperintahkan untuk menuntut ilmu dalam waktu yang tidak terbatas selama ayat dikandung badan. Dengan adanya bekal pendidikan maka manusia dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

E. Penelitian Relevan

1. I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika Natha dengan judul penelitian Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap

⁹² U. H. Saidah, *Pengantar Pendidikan*, h. 100

Penyerapan tenaga kerja Penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa Variabel upah minimum secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.⁹³

2. Imam Buchari, dengan judul penelitian Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis secara simultan, upah minimum dan tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri manufaktur di Pulau Sumatera.⁹⁴

3. Paul SP Hutagalung, Purbayu Budi Santosa dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Di Jawa Tengah (35 Kab/Kota). Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja⁹⁵

4. Amin Budiawan, dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini

⁹³ I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika Natha, Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* Vol.4, No.8 (Agustus 2015), h. 928-947

⁹⁴ Imam Buchari, dengan judul penelitian Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015, h. 73

⁹⁵ Paul SP Hutagalung, Purbayu Budi Santosa dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Di Jawa Tengah (35 Kab/Kota), *Diponegoro Journal Of Economics* Volume 2, Nomor 4 (Tahun 2013), h. 3-9

adalah upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.⁹⁶

Penelitian kali ini akan meneliti mengenai Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan tenaga kerja dengan objek penelitian di Provinsi Sumatera Selatan dalam kurun waktu sepuluh tahun yakni tahun 2008-2017 dan pandangan ekonomi Islam terhadap upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja dengan menggunakan metode dan analisis yang berbeda.

G. Kerangka Berpikir

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja.

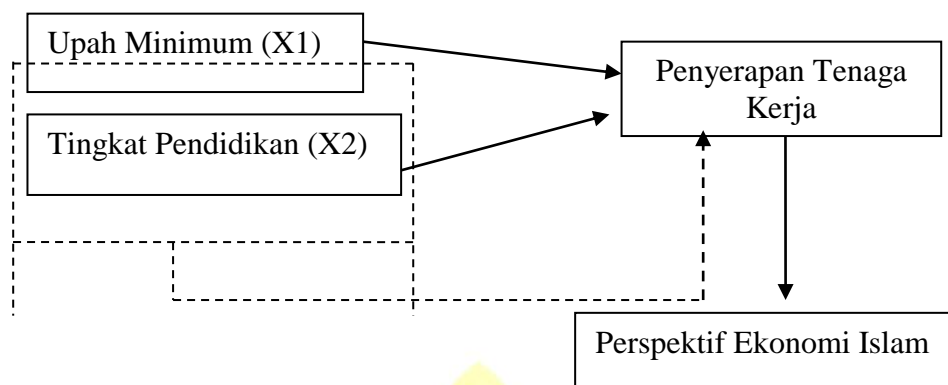
Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah upah minimum dan tingkat pendidikan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, semakin tinggi upah maka perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja.

Selain itu, untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dilakukan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yakni melalui pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pendapatan. Dengan pendidikan yang tinggi seseorang

⁹⁶Amin Budiawan, dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak, *Economics Development Analysis Journal*, Vol. 2 No. 1 (2013), h. 4-7

dapat meningkatkan output. Apabila output suatu perusahaan meningkat akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja.

Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran dituangkan dalam gambar berikut ini. Dimana variabel (x1) yaitu upah minimum dan variabel (x2) yaitu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel (y) yaitu penyerapan tenaga kerja.



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu keterangan sementara dari fakta yang diamati. Hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 (5%) karena tingkat 5 persen digunakan untuk proyek penelitian konsumen. Tingkat signifikan dilambangkan dengan huruf α atau kadang disebut tingkat risiko. Tingkat risiko merupakan risiko menolak hipotesis nol ketika

hipotesisnya sesungguhnya benar.⁹⁷ Berikut ini hubungan antara upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja:

1. Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja

Hubungan upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah ketika tingkat upah yang makin tinggi dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga secara otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah menurunkan permintaan tenaga kerja, disisi lain para pencari kerja akan menjadi lebih bersemangat untuk mencari pekerjaan dikarenakan tingkat upah yang diberikan akan lebih tinggi. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang akan di produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak mau lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunya skala produksi.

Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunya

⁹⁷ Lind Marchal Wathen, *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Edisi 15*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), h. 363

tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti Rini Sulistiawati (2012), Rizal (2014) yang mengatakan bahwa upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

H₁: Upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Selain itu, pendidikan termasuk dalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia. Tenaga kerja yang lebih tinggi tingkat pendidikannya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena dengan pendidikannya dapat mempertinggi kemampuan kerja dan selanjutnya kemampuan kerja menaikkan produktivitas.

Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian Imam Buchari (2016) berjudul pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga

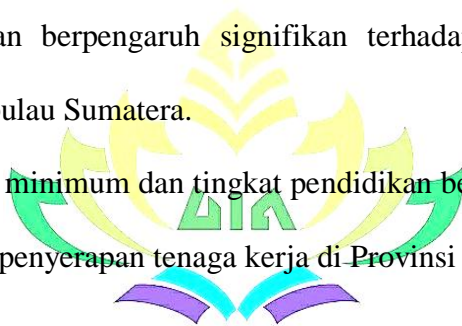
kerja sektor manufaktur di pulau Sumatera tahun 2012-2015 yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau Sumatera.

H₂: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

3. Hubungan upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian Imam Buchari (2016) berjudul pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor manufaktur di pulau Sumatera tahun 2012-2015 yang mengatakan bahwa secara simultan upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau Sumatera.

H₃: Upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1) Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian yang populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁸ Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian terdahulu mengenai tingkat pengangguran.⁹⁹ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan tenaga kerja dan ekonomi yang diambil dari Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan yang berkaitan dengan data tingkat pendidikan, tingkat upah minimum dan tenaga kerja.

Tingkat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeringkatan data rasio. Pada kenyataannya seluruh data kuantitatif dihitung dalam tingkat pengukuran rasio.

⁹⁸ Sugiyono, '*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*', (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 8

⁹⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 5

Pemeringkatan rasio merupakan tingkat pengukuran “tertinggi”. Pemeringkatan tersebut memiliki seluruh pemeringkat interval, namun bedanya, titik 0 memiliki makna dan rasio antara kedua angka juga bermakna..

Ciri-ciri pemeringkatan data rasio adalah:

1. Penggolongan data disusun menurut jumlah karakteristik yang mereka miliki.
2. Selisih yang sama dalam karakteristik ditunjukkan oleh selisih yang senilai pada angka-angka yang tertera dalam golongan.
3. Titik nol merupakan tidak adanya karakteristik dan rasio antar dua angka memiliki makna.¹⁰⁰

2) Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat asosiatif kausal (hubungan sebab akibat) yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan dua variabel atau lebih.¹⁰¹

Dalam penelitian ini variabelnya terdiri dari Upah minimum dan Tingkat pendidikan (sebab) yang mempengaruhi variabel penyerapan tenaga kerja (akibat).

B. Sumber data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari study kepustakaan antara lain

¹⁰⁰ Lind Marchal Wathen, *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 14

¹⁰¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*’, h. 36

mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud penelitian dan sebagainya.¹⁰² penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatera Selatan melalui website resmi untuk memperoleh sumber data yang akurat yang dapat digunakan peneliti dalam menunjang penelitian ini. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data resmi yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha menghimpun data dilokasi penelitian, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

a) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, artikel, artefak, foto dan dapat juga berupa file di server, dan flasdisk serta data yang tersimpan di website. Data ini bersifat tidak terbatas ruang dan waktu¹⁰³. Data-data ini diperoleh dari data resmi yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik dan website yang berkaitan dengan penelitian ini seperti Sumatera Selatan dalam angka 2009-2018.

b) Study Pustaka

Teknik kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat sebagai literatur bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan. Kemudian disaring dan

¹⁰² Amirudin dan Zainudin Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 30

¹⁰³ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 141

dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis.¹⁰⁴

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti sebelumnya.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1
Daftar Variabel Penelitian¹⁰⁵

Variabel	Ukuran	Sumber	Skala pengukuran
Upah Minimum (X1)	Besaran upah minimum Provinsi per Tahun	Badan Pusat Statistik tahun 2008-2017	Rasio (Rp)
Tingkat Pendidikan (X2)	Total pencari kerja berdasarkan pendidikan Diploma I/II/III, S1, S2	Badan Pusat Statistik tahun 2008-2017	Rasio (Jiwa)
Penyerapan tenaga kerja (Y)	Total penduduk yang bekerja	Badan Pusat Statistik tahun 2008-2017	Rasio (Jiwa)

¹⁰⁴Kartini Kartono, *Pengantar Metode Research* (Bandung: Kencana Alumni, 1995), h. 341

¹⁰⁵ Danu Anuari, *Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam*, h. 61

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

- 1) Upah minimum (X1) adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaan.
- 2) Tingkat pendidikan (X2) adalah tahapan pendidikan yakni pendidikan tinggi yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹⁰⁶

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah penyerapan tenaga kerja (Y).¹⁰⁷ Penyerapan tenaga kerja (Y) adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah

¹⁰⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (8)

¹⁰⁷ Sugiono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', h. 38-39

terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja.¹⁰⁸

E. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh data upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja yang ada di provinsi Sumatera Selatan.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹¹⁰ Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sepuluh tahun terakhir yaitu 2008-2017, alasan saya hanya memilih sampai tahun 2017 karena berdasarkan data yang dilihat adanya indikasi tidak sesuai antara upah minimum dan tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah penyerapan tenaga kerja. Penentu tingkat pendidikannya berdasarkan Diploma I/II/III, SI, S2 di Provinsi Sumatera Selatan.

¹⁰⁸ Anton Trianto, *Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan*, h.

¹⁰⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 80

¹¹⁰ *Ibid*, h. 81

Metode yang dilakukan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purpose sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.¹¹¹ Dalam menentukan sampel menggunakan purposive sampling maka ditetapkan oleh peneliti beberapa kriteria yang digunakan yakni data upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja menggunakan data time series yang tersedia di Badan Pusat Statistik. Sampel pada penelitian ini berjumlah $n=10$ yang terdiri dari 10 tahun yakni tahun 2008-2017 untuk setiap variabel.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.

Dalam analisis penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasikomputer *SPSS 16.0* untuk menjawab, menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. apabila data regresi sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik maka data dapat dikatakan lulus uji asumsi.

¹¹¹ *Ibid.*, h. 85

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian oleh karenanya analisis tentang distribusi secara normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan.

Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.¹¹²

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Masalah multikolinearitas menjadi serius jika digunakan untuk mengkaji hubungan variabel independen dengan dependen karena simpangan baku koefisien regresinya tidak signifikan sehingga sulit memisahkan pengaruh dari masing-masing variabel independen. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui variance inflation factors

¹¹² V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), h. 52-56

(VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF seluruhnya > 10 asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas.¹¹³

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang digunakan adalah uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari D_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak berarti terjadi autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara D_U dan $(4-d_U)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara D_L dan D_U atau antara $(4-D_U)$ dan $(4-D_L)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.¹¹⁴

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain.

¹¹³ Agus Tri Basuki, *Analisi Regresi dalam penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016,) h, 62

¹¹⁴ *Ibid.*, h.60

Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Terjadi kesamaan varian jika nilai signifikansi pada levene test $> 0,05$.

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (upah minimum dan tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (penyerapan tenaga kerja).

¹¹⁵.Ciri-ciri koefisien determinasi berganda antara lain:

1. Dilambangkan dengan huruf kapital R kuadrat. Dengan kata lain, ditulis dengan R^2 karena berperilaku seperti koefisien korelasi kuadrat.
2. Berkisar dari 0 hingga 1. Nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan lemah antara sekelompok variabel bebas dengan variabel terikatnya. Nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang kuat.
3. Mudah untuk ditafsirkan. Karena R^2 merupakan nilai di antara 0 dan 1, maka mudah untuk ditafsirkan, dibandingkan, dan dipahami.

Koefisien determinasi dapat dihitung melalui informasi yang diperoleh pada tabel ANOVA dengan rumus sebagai berikut:

¹¹⁵Agung Abdul Rasul , *Praktikum Statistika Ekonomi dan Bisnis*, 136

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Keterangan:

SSR : Jumlah kuadrat regresi

SS total : Total jumlah Kuadrat.¹¹⁶

c) Regresi Linier Berganda

Untuk alat uji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang khas untuk jenis penelitian asosiatif. Analisis regresi bertujuan yang mempelajari pengaruh variabel bebas (predictor) terhadap variabel tak bebas (criterion).¹¹⁷ Hubungan atau pertautan antara dua variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan model regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

a : konstanta atau besarnya koefisien sama dengan nol

b_1 : besarnya pengaruh upah minimum

b_2 : besarnya pengaruh tingkat pendidikan

X_1 : variabel upah minimum

X_2 : variabel tingkat pendidikan

Y : penyerapan tenaga kerja

e : faktor eror.

¹¹⁶ Lind Marchal Wathen, *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*, h. 123

¹¹⁷ Kadir, *Statistika terapan Kosep, Contoh dan Analisis data Dengan program Spss ataulisrel dalam penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers:2015), h.. 143

Hubungan antara \hat{Y} dan X secara grafis digambarkan oleh sebuah garis. Ketika terdapat dua variabel bebas, persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

d) Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian terhadap variabel-variabel independen secara bersama-sama yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.¹¹⁸ Ciri-ciri uji F adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat serumpunan distribusi F. Setiap kali derajat kebebasan baik pada pembilang maupun penyebutnya berubah, distribusi F yang baru terbentuk.
- b. Distribusi F tidak bisa negatif. Nilai terkecil yang mungkin adalah 0.
- c. Distribusinya kontinu. Distribusinya dapat mengasumsikan nilai tak terhingga.

Peneliti menggunakan uji F dengan menggunakan probabilitas dengan tingkat keyakinan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai Sig > α maka H_0 diterima.

¹¹⁸ Nur Samsiah, "Pengaruh Investasi, Upah Minim Provinsi dan Belanja Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Sulawesi Selatan (Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi UIN Alaudin, Makasar), h. 65

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta.¹¹⁹

Pengambilan keputusannya dengan melihat nilai signifikasi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima



¹¹⁹ Sugiono, '*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*', h.. 163

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Provinsi Sumatera selatan

Sumatera selatan adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terletak dibagian selatan pulau Sumatera. Provinsi ini beribukota di Palembang. Secara geografis Provinsi Sumatera Selatan berbatasan dengan provinsi Jambi di utara, provinsi Kepulauan Bangka Belitung di timur, provinsi Lampung di selatan dan provinsi Bengkulu di barat. Provinsi ini kaya akan sumber daya alam, seperti minyak bumi, gas alam dan batu bara. Selain itu ibukota provinsi Sumatera Selatan, Palembang, telah terkenal sejak dahulu karena jadi pusat Kerajaan Sriwijaya. Disamping itu, provinsi ini banyak memiliki tujuan wisata yang menarik untuk dikunjungi seperti Sungai Musi, Jembatan Ampera, Pulau Kemoro, Danau Ranau, Kota Pagar Alam dan lain-lain. Karena sejak dulu telah menjadi pusat perdagangan, secara tidak langsung ikut mempengaruhi kebudayaan masyarakatnya. Makanan khas dari provinsi ini sangat beragam, di antaranya adalah pempek, model, tekwan, pindang patin, pindang tulang, sambel jokjok, berengkes dan tempoyak.¹²⁰

¹²⁰ http://id.wiipedia.org/wiki/Sumatera_Selatan#Sosial_Budaya, Di akses tanggal 27 Maret 2018 pukul 07.00

2. Sejarah Provinsi Sumatera Selatan

Provinsi Sumatera Selatan dikenal juga dengan sebutan “Bumi Sriwijaya”. Pada abad ke 7 hingga abad ke 12 Masehi wilayah ini merupakan pusat Kerajaan Sriwijaya yang juga terkenal dengan kerajaan maritim terbesar dan terkuat di Nusantara. Gaung dan pengaruhnya bahkan sampai ke Madagaskar di Benua Afrika

Sejak abad ke 13 sampai abad ke 14, wilayah ini berada di bawah kekuasaan Majapahit. Selanjutnya wilayah ini pernah menjadi daerah tak bertuan dan bersarangnya bajak laut dari Mancanegara terutama dari negeri china. Pada awal abad 15 berdirilah Kesultanan Palembang yang berkuasa sampai datangnya kolonialisme Barat, lalu disusul oleh Jepang. Ketika masih berjaya, Kerajaan Sriwijaya juga menjadikan Palembang sebagai Kota Kerajaan yang diperingati setiap tahunnya.¹²¹

3. Keadaan Geografi dan Iklim Provinsi Sumatera Selatan

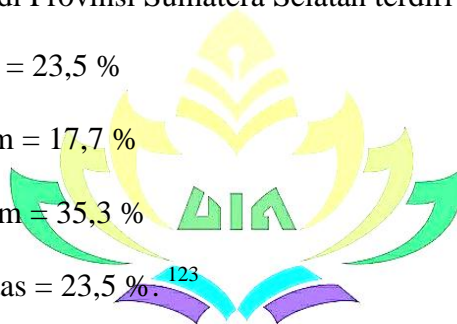
Secara astronomis, Provinsi Sumatera Selatan terletak antara 1’-4’ Lintang Selatan dan antara 102’-106’ Bujur Timur. Klasifikasi iklim berdasarkan suhu dan kelembaban udara dengan simbol A dan B. Iklim A atau Tropis : suhu rata-rata bulanan tidak kurang dari 180C, suhu rata-rata tahunan 200C-250C, curah hujan rata-rata lebih dari 70 cm/tahun. Iklim B atau iklim Gurun Tropis atau iklim kering dengan ciri : terdapat di daerah gurun dan daerah semiand (steppa), curah hujan terendah kurang dari 25,4/ tahun dan penguapan besar.¹²² Luas wilayah Sumatera Selatan, adalah berupa daratan seluas 87.421,24 km².

¹²¹ *Ibid*

¹²² BPS Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Sumatera Selatan Dalam Angka 2018, h. 3-4

Wilayah administrasi Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 13 wilayah kabupaten dan empat kota, luas wilayah masing-masing kabupaten/kota, yaitu: Ogan Komering Ulu (3.747,77 km²), Ogan Komering Ilir (17.086,39 km²), Muara Enim (6.901,36 km²), Lahat (4.297,12 km²), Musi Rawas (6.330,53 km²), Musi Banyuasin (14.530,36 km²), Banyuasin (12.361,43 km²), OKU Selatan (4.544.18 km²), OKU Timur (3.397,10 km²), Ogan Ilir (2.411,24 km²), Empat Lawang (2.312,20 km²), PALI (1.844,71 km²), Musi Rawas Utara (5.836,70 km²), Kota Palembang (363,68 km²), Kota Prabumulih (458,11 km²), Kota Pagar Alam (632,80 km²) serta Kota Lubuk Linggau (365,49 km²). Berdasarkan elevasi (ketinggian dari permukaan laut), dataran di Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari:

1. 0 m - 25 m = 23,5 %
2. 26 m - 50 m = 17,7 %
3. 51 m - 100 m = 35,3 %
4. 101 m keatas = 23,5 %.



Batas batas wilayah Provinsi Sumatra Selatan sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Provinsi Jambi,
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Lampung,
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Provinsi Bangka Belitung,
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Bengkulu.¹²⁴

Di Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa sektor utama yakni pertanian, pertambangan dan penggalan, listrik, air minum dan gas,

¹²³ *Ibid.*, h. 5

¹²⁴ *Ibid.*, h.7

bangunan, perdagangan, hotel, restoran, angkutan dan komunikasi, keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, jasa perusahaan, dan jasa pemerintahan.¹²⁵

Jarak antara Ibukota Provinsi keDaerah Kabupaten/Kota:

1. Palembang – Ogan Komering Ulu : 221 km.
2. Palembang – Ogan Komering Ilir:120 km.
3. Palembang – Muara Enim : 220 km.
4. Palembang - Lahat : 240 km.
5. Palembang – Musi Rawas : 360 km.
6. Palembang – Musi Banyuasin:120 km.
7. Palembang – Banyuasin : 35 km.
8. Palembang – OKU Selatan : 280 km.
9. Palembang – OKU Timur : 261 km.
10. Palembang – Ogan Ilir : 35 km.
11. Palembang – Empat Lawang :360 km.
12. Palembang – PALI : 160 km.
13. .Palembang – Musi Rawas Utara : 390 km.
14. Palembang – Prabumulih : 95 km.
15. .Palembang – Pagar Alam : 460 km.
16. Palembang – Lubuk Linggau : 260 km.¹²⁶

¹²⁵*Ibid.*, h. 51

¹²⁶*Ibid.*, h. 6

4. Jumlah Penduduk Provinsi Sumatera Selatan

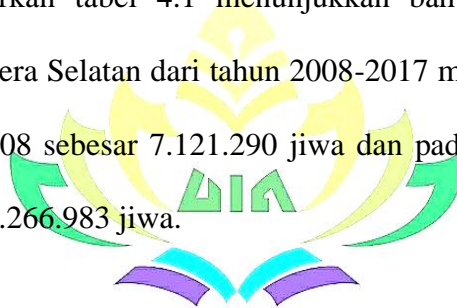
Berikut adalah jumlah penduduk Sumatra Selatan dari tahun 2008-2017 :

Tabel 4.1
Jumlah penduduk di Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Jumlah penduduk (jiwa)
2008	7.121.790
2009	7.222.635
2010	7.450.394
2011	7.593.425
2012	7.701.528
2013	7.828.700
2014	7.941.495
2015	8.052.315
2016	8.160.901
2017	8.266.983

Sumber: BPS Provinsi Sumsel, 3 Agustus 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2008-2017 mengalami peningkatan yakni tahun 2008 sebesar 7.121.290 jiwa dan pada tahun terakhir 2017 yakni sebesar 8.266.983 jiwa.



5. Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan

Daftar Gubernur Provinsi Sumatera Selatan periode 1945-2019 yakni:

Tabel 4.2
Gubernur Provinsi Sumatera Selatan periode 1945-2019

No	Nama	Periode
1.	A. K. Gani	1945-1946
2.	Mohammad Isa	1946-1952
3.	Winarno Danuatmodjo	1952-1957
4.	M. Husin	1957-1958
5.	Mochthar Prabu Mangkunegara	1958-1959
6.	H. A. Bastari	1959-1963
7.	Abu Yasid Bustomi	1963-1966
8.	Ali Amin	1966-1967
9.	Asnawi Mangku Alam	1967-1978
10.	Sainan Sagiman	1983-1988
11.	Ramil Hasan Basri	1988-1998
12.	Rosihana Arsyad	1998-2003
13.	Syahrial Oesman	2003-2008
14.	Mahyudin N. S	11 Juli 2008 – 7 November 2008
15.	Alex Noerdin	2008- 2018
16.	Herman Deru	2019 hingga sekarang

Sumber: BPS Provinsi Sumsel tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa Gubernur Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 16 orang periode 1945-2019. Dan Gubernur yang menjabat tahun 2019 hingga sekarang adalah Herman Deru.

6. Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Selatan.

Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 13 wilayah kabupaten dan 4 kota yaitu:¹²⁷

Tabel 4.3
Jumlah Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan

Kabupaten/ Kota	Ibukota	Luas wilayah (Km 2)	Jumlah pendudu k (2017)	Kecamata n	Kelurahan /Desa
Kabupaten banyuasin	Pangkala n Balai	12.361,43	833.625	19	16/288
Kabupaten Empat Lawang	Tebing Tinggi	2.312,20	244.312	10	9/147
Kabupaten Lahat	Lahat	4.297,12	401.494	24	18/360
Kabupaten Muara Enim	Muara Enim	6.901,36	618.762	20	10/245
Kabupaten Musi Banyuasin	Sekayu	14.530,36	629.791	14	13/227
Kabupaten Musi Rawas	Muara Beliti Baru	6.330,53	394.384	14	13/186
Kabupaten Musi Rawas Utara	Rupit	5.836,70	188.680	7	7/82
Kabupaten Ogan Ilir	Indralaya	2.411,24	414.504	16	14/227
Kabupaten Ogan Komeri ng ilir	Kota Kayu Agung	17.086,39	809.203	18	13/314
Kabupaten Ogan Komeri ng Ulu	Baturaja	3.747,77	359.092	13	14/147
Kabupaten	Muaradua	4.544,18	352.926	19	7/252

¹²⁷ BPS Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Sumatera Selatan Dalam Angka 2018, h. 43

Ogan Komerling Ulu Selatan					
Kabupaten Ogan Komerling Ulu Timur	Martapura	3.397,10	663.481	20	7/305
Kabupaten Penulak Abab Lematang Ilir	Talang Ubi	1.844,71	184.671	5	6/65
Kota Lubuklinggau	-	365,49	226.002	8	72/-
Kota Pagar Alam	-	632,80	136.605	5	35/-
Kota Palembang	-	363,68	1.623.099	18	107/-
Kota Prabumulih	-	458,11	182.128	6	25/12

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 13 kabupaten dan 4 kota. Jumlah penduduk yang terbesar adalah kota Palembang yakni sebesar 1.623.099 jiwa dan sedangkan jumlah penduduk yang terendah adalah kota Pagar Alam yakni sebesar 136.605 jiwa. Luas wilayah terbesar adalah kabupaten Ogan Komering Ilir yakni 17.086,39 km² dan yang terkecil adalah kota Palembang sebesar 363,68 km².

7. Populasi Penduduk Provinsi Sumatera Selatan

Penduduk Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2017 sebanyak 8.266.983 jiwa yang terdiri atas 4.200.735 jiwa penduduk laki-laki dan 4.066.248 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun

2010, penduduk Provinsi Sumatera Selatan mengalami pertumbuhan sebesar 1,44 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2017 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 103,31. Kepadatan penduduk di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2017 mencapai 94,56 jiwa/km². Kepadatan Penduduk di 17 kabupaten/kota cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di kota Palembang dengan kepadatan sebesar 4.462,99 jiwa/km² dan terendah di Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 32,15 jiwa/Km². Pada tahun 2017 jumlah angkatan kerja di Sumatera Selatan sebanyak 4.123.669 orang. Perkembangan jumlah angkatan kerja mengalami penurunan dari tahun 2016.¹²⁸

B. Hasil Analisis Data

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder dengan jenis data *time series* yakni tahun 2008-2017. Variabel dalam penelitian yakni upah minimum (X1), tingkat pendidikan (X2) dan penyerapan tenaga kerja (Y). Data diperoleh melalui Badan Pusat Statistik provinsi Sumatera Selatan.

¹²⁸*Ibid.*, h. 40

Tabel 4.5
Data Upah Minimum, Tingkat pendidikan, penyerapan tenaga kerja
(Bekerja) Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Upah Minimum (Rp)	Total pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan (jiwa)	Bekerja (jiwa)
2008	743.000	13.882	3.191.355
2009	824.730	19.987	3.196.894
2010	927.825	9.951	3 421 193
2011	1.048.440	1.413	3.553.104
2012	1.195.220	12.958	3.532.932
2013	1.630 000	24.922	3.464.620
2014	1.825.000	8. 673	3.692.806
2015	1.974.346	5.986	3.695.866
2016	2.206.000	4.822	3.998.637
2017	2.388.000	3.411	3.942.534

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan tahun 2007-2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa Jumlah upah minimum dari tahun 2008-2017 cenderung meningkat, total pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan (jiwa) tidak stabil dari tahun ke tahun bahkan tahun 2017 cenderung menurun sebesar 3.411 jiwa dan jumlah penyerapan tenaga kerja meningkat dari tahun ke tahun.

1) Hasil Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data yang diuji harus memenuhi persyaratan normalitas, pengujian ini menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov. Data yang dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrof-smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73468375E4
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.425
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Hasil Uji normalitas pada tabel 1.3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0.994. dalam uji kolmogorov jika $\text{sig} > 0.05$ maka data tersebut terdistribusi dengan normal. Karena signifikansi lebih dari 0.05 maka residual tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinearitas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinearitas. Jika hasil uji mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* < 1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka data tersebut lolos uji multikolinearitas. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.180E6	94489.655		33.654	.000		
upah minimum	.353	.046	.780	7.655	.000	.837	1.195
tingkat pendidikan	-12.418	3.717	-.341	-3.341	.012	.837	1.195

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel data independen dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* dan VIF yakni berturut-turut 0.837 dan 1.195. artinya nilai *tolerance* dan VIF tersebut masih berada pada $\text{tolerance} < 1$ dan $\text{VIF} > 1$ sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas atau tidak memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang digunakan adalah uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan nilai D_l Jika d lebih kecil dari D_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ maka hipotesis nol ditolak berarti terjadi autokorelasi dan Jika d terletak antara D_u dan $(4-d_u)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.939	.922	76364.136	2.152

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.152, sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data $n=10$ serta $k=2$. Diperoleh nilai D_l sebesar 0.6972 dan D_u sebesar 1.6413. Jadi nilai $D_w > D_u$ yakni $2.152 > 1.6413$ dan kurang dari $4-D_u$ ($4-1.6413=2.3587$) artinya nilai D_w berada diantara nilai D_u dan $4-D_u$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan

residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Terjadi kesamaan varian jika nilai signifikansi pada levene test $> 0,05$. Metode yang digunakan adalah Sperman's Rho.

Tabel 4.9
Correlations

			upah minimum	tingkat pendidikan	Unstandardized Residual
Spearm upah an's rho minimum	Correlation		1.000	-.552	.042
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.	.098	.907
	N		10	10	10
tingkat pendidikan	Correlation		-.552	1.000	-.091
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.098	.	.803
	N		10	10	10
Unstanda rdized Residual	Correlation		.042	-.091	1.000
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.907	.803	.
	N		10	10	10

Sumber: SPSS 16 data olah 2019

Hasil output tabel diatas diketahui bahwa korelasi upah minimum dengan unstandardized residual nilai signifikansi untuk variabel upah minimum (X1) sebesar 0.907 dan tingkat pendidikan (X2) dengan signifikansi sebesar 0.803. Karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah

heteroskedasitas atau terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Tabel 4.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.922	76364.136

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Tabel model summary diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.939 atau 93,9%. Artinya variabel dependennya yakni penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen atau variabel bebas yakni upah minimum dan tingkat pendidikan sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% bersumber dari kesalahan acak ataupun dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian atau model ini.

3) Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regre ssion	6.301E11	2	3.150E11	54.025	.000 ^a
Resid ual	4.082E10	7	5.831E9		
Total	6.709E11	9			

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.180E6	94489.655		33.654	.000
upah minimum	.353	.046	.780	7.655	.000
tingkat pendidikan	-12.418	3.717	-.341	-3.341	.012

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Tabel Coefisients diatas diketahui bahwa persamaan regresi untuk pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 3.180 + 0.353X_1 - 12.418X_2$$

$$X_1 = \text{Upah Minimum} \quad b_1 = 0.353$$

$$X_2 = \text{Tingkat Pendidikan} \quad b_2 = -12.418$$

Koefisien regresi beserta aljabarnya menunjukkan informasi mengenai hubungan masing-masing koefisien dengan penyerapan tenaga

kerja. Koefisien regresi untuk variabel upah minimum adalah 0.353. koefisiennya bernilai positif dan menunjukkan hubungan searah antara penyerapan tenaga kerja dengan upah minimum. Semakin naiknya upah minimum, penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Jika upah minimum dinaikkan 1% maka penyerapan tenaga kerja meningkat sebesar 0.353 jiwa.

Sedangkan koefisien regresi tingkat pendidikan adalah -12.418. koefisiennya bernilai negatif dan menunjukkan hubungan terbalik antara upah minimum dan penyerapan tenaga kerja. Semakin turunnya tingkat pendidikan. Penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Jika tingkat pendidikan dinaikkan 1% dan variabel upah minimum tetap konstan, maka dapat diperkirakan bahwa terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 12.418 jiwa.

4) Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian terhadap variabel-variabel independen secara bersama-sama yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (0.05).

Uji F bisa dilihat dari:

c. Jika nilai $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak

d. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

Tabel 4.13
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.301E11	2	3.150E11	54.025	.000 ^a
	Residual	4.082E10	7	5.831E9		
	Total	6.709E11	9			

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

Tabel ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak artinya upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

5) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. Pengambilan keputusannya dengan melihat nilai signifikasi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.180E6	94489.655		33.654	.000
upah minimum	.353	.046	.780	7.655	.000
tingkat pendidikan	-12.418	3.717	-.341	-3.341	.012

Sumber: SPSS 16.0 data olah 2019

1) Variabel Upah Minimum (X1)

Tabel coefficients diketahui bahwa variabel upah minimum mempunyai signifikansi sebesar 0.000 dan t. hitung = 7.655, t.tabel = a, $(n - k + 1) = 0.05.(7) = 1.895$ maka t.hitung > t. tabel yakni $7.655 > 1.895$ sehingga dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian H_1 ditolak.

2) Tingkat Pendidikan (X2)

Tabel coefficients diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai signifikansi $0.012 < 0.05$ dan t.hitung < t.tabel yakni $-3.341 < 1.895$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian H_2 ditolak.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan uji t pada variabel upah minimum mempunyai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Berikut ini data upah minimum dan penyerapan tenaga kerja (bekerja) Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 4.15
Upah minimum (Rp) dan penyerapan tenaga kerja (jiwa)
provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Upah Minimum	Bekerja (jiwa)
2008	743.000	3.191.355
2009	824.730	3.196.894
2010	927.825	3.421.193
2011	1.048.440	3.553.104
2012	1.195.220	3.532.932
2013	1.630.000	3.464.620
2014	1.825.000	3.692.806
2015	1.974.346	3.695.866
2016	2.206.000	3.998.637
2017	2.388.000	3.942.534

Sumber: BPS Provinsi Sumsel tahun 2007-2018

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan, Penyerapan tenaga kerja tahun 2008-2017 meningkat, tetapi pada tahun 2013 dan 2017 sedikit menurun dan Upah minimum Provinsi Sumatera Selatan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan

signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai koefisien bertanda positif yakni 0.353. Ini artinya naiknya upah minimum akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja begitu sebaliknya, turunnya upah minimum akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja. Hal ini tidak sesuai teori yang dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill yakni teori dana upah, Menurut teori ini tingginya upah tergantung dari dana yaitu modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung menurun. Demikian juga, saat laba perusahaan menurun, dana yang tersedia untuk upah juga akan menurun. peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung menurun.

Peningkatan upah minimum mempengaruhi daya beli masyarakat yang mengakibatkan permintaan menjadi meningkat dan diikuti oleh makin banyaknya perusahaan yang masuk pasar sehingga penyerapan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan juga akan semakin meningkat dan karena dengan adanya tingkat upah yang dinaikkan para pengusaha akan mengupayakan untuk dapat meningkatkan atau menambah jumlah dari unit usahanya sehingga diharapkan dengan adanya penambahan dari jumlah unit usaha, pengusaha juga akan menambah jumlah dari tenaga kerjanya. Penelitian ini sesuai dengan teori permintaan dan penawaran tenaga kerja yang menyatakan bahwa “dalam suatu pekerjaan dimana

terdapat penawaran tenaga kerja cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah”. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat tinggi. Penawaran ahli ekonomi lebih banyak dari penawaran akuntan, maka walaupun permintaan keatas mereka relatif lebih sama, ahli ekonomi menerima upah yang lebih rendah dari akuntan.

Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan Riky (2012), I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika Natha Paul SP. Hutagalung, Purbayu Budi Santosa dan Amin Budiawan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Begitu juga dari hasil penelitian Lustig dan McLeod yang mengatakan bahwa upah minimum justru meredistribusi sumber daya dan potensial, meningkatkan penghasilan serta penyerapan tenaga kerja.

2) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan uji t pada variabel tingkat pendidikan mempunyai signifikansi 0.012 yang artinya < 0.05 maka H_2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan koefisien regresi

tingkat pendidikan adalah -12.418. koefisiennya bernilai negatif dan menunjukkan hubungan terbalik antara tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja. Semakin turunnya tingkat pendidikan. Penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Jika tingkat pendidikan dinaikkan 1% dan variabel upah minimum tetap konstan, maka dapat diperkirakan bahwa terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar -12.418. Berikut ini data pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja (bekerja).

Tabel 4.16
Pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan (jiwa) dan penyerapan tenaga kerja (jiwa) Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Total pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan DI/II/III, S1, S2 (jiwa)	Bekerja (jiwa)	Total pencari kerja berdasarkan Sekolah Menengah Atas (SMA)	Bekerja (Jiwa)
2008	13.882	2.597	19.789	6.932
2009	19.987	2.022	38.695	3.643
2010	9.951	3.235	20.580	4.636
2011	1.413	231	4.055	556
2012	12.958	5.371	17.433	6.030
2013	24.922	14.840	13.792	6.929
2014	8.673	8.673	1.276	1.276
2015	5.986	5.986	8.841	8.841
2016	4.822	4.882	8.265	8.265
2017	3.411	3.411	4.972	4.972

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumsel tahun 2007-2018

Berdasarkan dari tabel 4.16 dapat dilihat perbandingan antara pencari kerja dan penyerapan tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi dan lulusan Sekolah Menengah Atas sangat terlihat jelas. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa di Provinsi Sumatera selatan penduduk yang mencari kerja dan yang telah bekerja terhitung banyak dan itu bukan

hanya dari lulusan perguruan tinggi tetapi juga dari lulusan Sekolah Menengah Atas. Berdasarkan data diatas terlihat bahwa di Provinsi Sumatera Selatan lulusan Sekolah Menengah Atas lebih banyak yang bekerja daripada lulusan pendidikan tinggi.

Pada teorinya tenaga kerja yang lebih tinggi pendidikannya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikannya mempertinggi kemampuan kerja dan selanjutnya kemampuan kerja menaikkan produktivitas. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan di Provinsi Sumatera Selatan jumlah pencari kerja berdasarkan Diploma I/III/III, S1, S2 tidak stabil dan penyerapan tenaga kerja juga tidak stabil dari tahun ketahun.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Buchari, dengan judul penelitian Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada industri manufaktur di Pulau Sumatera.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga adanya perbedaan objek, runtut waktu dalam penelitian dan skala ukur variabel yang digunakan berbeda. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2008-2017 ini dikarenakan tingkat pendidikan bukanlah salah satunya faktor penghambat penyerapan tenaga kerja.

3) Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan uji F model regresi linear berganda bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari α yakni sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya H_3 diterima bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai R square sebesar 0.939 atau 93.9%. Artinya variabel dependennya yakni penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen atau variabel bebas yakni upah minimum dan tingkat pendidikan sebesar 93.9% dan sisanya 6.1% bersumber dari kesalahan acak ataupun dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian atau model ini.

Penelitian ini sejalan dengan Imam Buchari dimana

dalam penelitiannya bahwa variabel upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan tahap perguruan tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan jabatan. Lowongan tersebut diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratan pendidikannya. Dengan makin berkembangnya jabatan dalam perusahaan, maka persyaratan yang timbul akan makin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga kerja lulusan sekolah-sekolah tinggi, akademi maupun universitas. Oleh karena itu, perusahaan membina hubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk mempermudah memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan.

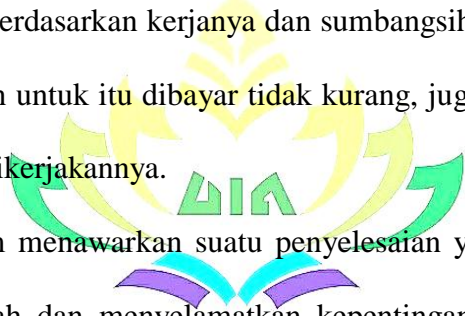
Pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan penghasilan. Secara sederhana hubungan antara pendidikan dan penghasilan dapat digambarkan, bahwa makin tinggi tingkat pendidikan akan menyebabkan makin tinggi produktivitas. Dengan tinggi produktivitas ini akan menyebabkan tingginya pendapatan. Pendidikan dapat dipandang sebagai aktivitas menyiapkan kehidupan, baik

perseorangan maupun masyarakat, menuju kepada kehidupan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan teori Michael P.Todaro dalam buku ekonomi pembangunan bahwasanya seseorang yang berhasil menamatkan pendidikannya dengan sendirinya mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan berpenghasilan tinggi dari pada orang yang tidak menamatkan pendidikannya. Hal tersebut juga sesuai dengan asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. *Human capital investment* dapat meningkatkan pekerjaan dan penghasilan. Meningkatkan pekerjaan berarti bahwa setiap tenaga kependidikan melakukan satu kali peningkatan pendidikan maka akan meningkat juga tugas dan jabatan dari tenaga kerja kependidikan tersebut, begitu juga penghasilan.

4) Penetapan Upah minimum Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Dalam ekonomi Islam upah disebut dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *Ijarah*. Menurut ulama' Hanifiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi Upah (*Ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam perjanjian (tentang

upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22 yang menjelaskan bahwa setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti berkurangnya sumbangsih mereka dalam itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.



Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atau masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan khulafaur Rasyidin pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proposional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.

Ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga kerja), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajir. Atau dengan kata lain ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Syarat sah dan tidaknya transaksi ijarah tersebut adalah ada jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang ajir untuk memberikan jasa yang diharamkan.

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Hak-hal pekerja itu mencakup, mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai beban binatang beban, kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Dalam pandangan Islam semua orang, lelaki dan wanita itu sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antar manusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan. Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.

Tabel 4.17
Data Upah minimum dan KHL Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Upah Minimum	KHL
2010	927.825	1.031.000
2012	1.195.220	1.311.000
2013	1.630.000	1.900.000
2014	1.825.000	1.884. 553
2015	1.974.346	1.974.346
2017	2.388.000	2.388.000

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel 4.17 Kebutuhan hidup layak yaitu kebutuhan pekerja atau buruh untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satubulan. Upah minimum di provinsi Sumatera Selatan tahun 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2017 mengalami peningkatan. Nilai KHL merupakan nilai kebutuhan minimum hidup seorang pekerja, maka upah minimum belum mencapai target minimum berdasarkan nilai KHL pekerja. Artinya upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan masih berada di bawah nilai KHL.

Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan majikan. Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini Q.S. al-Thaaha ayat 118-119. Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara Islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau penetapan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat

memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta tempat tinggal yang layak. Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi kebutuhan pokok hidup mereka. Sesuai firman Allah Q.S Al-Baqarah ayat 275-276.

Ketentuan kerja, ijarah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t atau secara parsial adalah bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan artinya H1 ditolak. Hasil uji t atau secara parsial adalah bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan artinya H2 ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji simultan atau uji bersamaan dinyatakan bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H3 diterima.
3. Dalam perspektif ekonomi Islam penetapan upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan belum sesuai dengan anjuran dalam ekonomi Islam yakni tujuan utama pemberian upah minimum adalah agar pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan majikan. Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat

menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

B. Saran

1. Bagi pemerintah. dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pemerintah lebih memperhatikan tingkat upah minimum dikarenakan upah yang tinggi setiap tahunnya akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja.
2. Bagi Institusi atau Lembaga Pendidikan Tinggi. Lulusan pendidikan tinggi harus merubah *mindset* dari mencari pekerjaan menjadi pembuat lapangan pekerjaan (*job creator*). Karena dengan seseorang menjadi *job creator*, maka mereka akan membuka lapangan pekerjaan baru yang dapat membantu orang lain yang belum memiliki pekerjaan dan harus meningkatkan *skill* dari para mahasiswanya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja maupun *entrepreneur*, sehingga hal ini dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.
3. Bagi akademisi. dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber referensi dalam kegiatan belajar dan penelitiannya sebagai tugas akhir perkuliahan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini masih banyak sekali kekurangannya karena keterbatasan dalam memperoleh data, diharapkan peneliti selanjutnya untuk menambah periode tahun

penelitian lebih dari sepuluh tahun. Menambah variabel bebas seperti investasi. Dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti alat uji dengan menggunakan eviews sehingga bisa diperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus. Tri Basuki. *Analisis Regresi dalam penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016.
- Amin Suma. Muhammad. *Tafsir Ayat Ekonomi*. Jakarta: AMZAH. 2015
- Amirudin. Zainudin Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Anuari. Danu. Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi program sarjana UIN Raden Intan 2018.
- Ariani. Andi Neno. Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Pinrang Tahun 2001-2011. Skripsi Program Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar 2013.
- Asei. Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Astuty.Tri. *Ekonomi*. Jakarta: Vicosta Publishing. 2015
- Asyhadie. Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Dalam Angka 2018
- Barthos. Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.
- Br. Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2007.
- Buchari. Imam. Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Maufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis*. Vol. Xi No 1. April 2013.
- Budiawan. Amin. dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak. *Economics Development Analysis Journal*. Vol. 2 No. 1. 2013.
- Chaundry. Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2012.

- Daradjat, Zakiyah. *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Akasara. 2011.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi keempat*. Jakarta: Gramedia. 2011.
- Findi Alexandi, Muhammad, Ovilla Marshafeni. Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Dan Sektor Jasa Pascakebijakan Upah Minimum Di Provinsi Banten. Periode Tahun 2001–2011. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*. Vol. 10 No. 2. Juli 2013.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Bandung: Erlangga. 2012.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Hasbullah. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Hasbullah. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- [Http://sumsel.bps.go.id](http://sumsel.bps.go.id). Di akses Tanggal 27 Januari 2019 Pukul 12.02 WIB
- https://id.wikipedia.org/wiki/Sumatera_Selatan#Sosial_Budaya, Di akses tanggal 27 maret 2019 pukul 7.00
- https://id.wikipedia.org/wiki/Sumatera_Selatan, di akses 17 april 2019, pukul 06.04
- Huda, Nurul. et. al. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Huda, Nurul. et. al. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Hutagalung, Paul SP, Purbayu Budi Santosa. Penelitian Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Di Jawa Tengah (35 Kab/Kota). *Diponegoro Journal Of Economics* Volume 2. Nomor 4. Tahun 2013).
- Idris, Amiruddin. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2016.

- Indradewa. I Gusti Agung. Ketut Suardhika Natha. Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* Vol.4. No.8. Agustus 2015.
- Kadir. *Statistika terapan Kosep Contoh dan Analisis data Dengan program Spss ataulisrel dalam penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.
- Kartono. Kartini. *Pengantar Metode Research*. Bandung: Kencana Alumni. 1995.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Lind Marchal Wathen. *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Edisi 15*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Lind Marchal Wathen. *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Lipsey. Richard G. et. al. *Ilmu Ekonomi*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1993.
- Mankiw. N. Gregory. Euston Quah Peter Wilson. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.
- Mankiw. N. Gregory. Euston Quah. Peter Wilson. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Salemba Empat. 2012.
- Mukminin. Amirul. Fitri Nur Mahmudah. *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press. 2017.
- Noor. Juliansyah. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Notoatmodjo. Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Pedoman Penulisan Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017/2018.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 78 Tahun 2015, tentang pengupahan. BAB IV. Pasal 41
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 78 Tahun 2015. tentang pengupahan. BAB IV. Pasal 1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 78 Tahun 2015. Tentang Pengupahan. BAB IV. Pasal 1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 78 Tahun 2015. tentang pengupahan. BAB IV. Pasal 43-45.

Rahman. Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf. 2006.

Royda. Agung Anggoro Seto. Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas Dan Inflasi Pada Sektor Industri Manufaktur Di Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri*. Volume 9 No.1. Juli 2011.

Ruky. Achmad S. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.

Saidah. U. H. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2016.

Samsiah. Nur. "Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi dan Belanja Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi UIN Alaudin, Makassar*.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2007.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2007.

Sharif Chaudhry. Muhammad. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia. 2012.

Siswoyo. Dwi. dkk. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press. 2007.

Suaidah. Imarotus. Hendry Cahyono. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Jombang. Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus ketintang Surabaya.

Sugiyono. 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B'. Bandung: Alfabeta. 2012.

Sugiyono. *Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta. 2001.

Sujarweni V. Wiratna, *Spss Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers. 2015.

Sukirno. Sadono. *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi ketiga*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2013.

Tirtaraharja. Umar, S. L. La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2005.

Todaro. Michael P. dan Stephan C. Smith. *Pembangunan Ekonomi. edisi kesebelas jilid 1. terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga. 2011.

Trianto. Anton. Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Selatan. *Akuisisi*. Vol 13 No. 1. April 2017.

Ulfatin. Nurul. Teguh Triwijayanto. *Manajemen Sumber Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.

Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 1 Ayat 1

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 1 ayat (8)

Werang. Basilius R. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi. 2015.

Yunia Fauzia Ika. Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam perspektif Maqasid al- syari'ah*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2014.

Yusuf. Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.